IDC / CRDI

EVALUATION DU PROGRAMME DE LA DIVERSIFICATION DE L'INDUSTRIE DU CRABE - TANDEM 2000

RAPPORT FINAL

20 Janvier 1989

90-04556/

PIERRE POULIN, B.A., D.TH., LIC. SC. SOC.

CONSULTANT

C.P. 128
POINTE-VERTE, N.-B.
E0B 2H0
(506) 783-4085

TABLE DES MATIERES

	PAGE
1. Introduction	1
1.1 Objectifs de l'étude	1
1.2 Difficultés rencontrées	1
1.3 Méthodologie	1
1.4 Plan du rapport	2
2.0 FAITS ET RESULTATS: TANDEM 2000 1988	3
2.1 Emplois créés: nouveaux et à long terme	3
2.11 Le nombre d'emplois créés	3
2.12 Création de nouveaux emplois	10
2.13 Emplois à long terme et diversification sectorielle	13
2.2 Formation	19
2.3 Profil des travailleurs/euses de l'industrie des p@ches	21
2.30 Centre d'ajustement de Shippagan	23
2.31 Commission de l'Assurance-chômage	26
2.32 Statistique Canada	32
2.33 Ministère de l'Aide au Revenu	33
2.34 Commissions scolaires # 5,6 et 7	34
2.35 Employés des usines de la Connors de Shippagan et de l'Association Coopérative de Lamèque	36
2.36 Enqu@te par un manufacturier de v@tement	37
4.4 Satisfaction des employeurs	39
4.5 Satisfaction des employés	46
4.6 Programmes offerts et mécanisme de mise en oeuvre	52
4.61 Programme fédéral de Planification de l'emploi	52
4.62 Programmes provinciaux	53
4.624 Mécanisme de mise en oeuvre	55

5. CONTEXTE 58

5.1 L'industrie du crabe 58

5.2 Les besoins en formation 61

5.3 Le monde des pêches: une sous-culture économique 63

6. RECOMMANDATIONS 67

LISTE DES TABLEAUX

		PAGE
Tableau 1	Emplois créés par programme, par région	4
Tableau 2	Emplois et personnes/semaines approuvés et remplis - Péninsule Acadienne	5
Tableau 3	Emplois et personnes/semaines approuvés et remplis - Kent	6
Tableau 4	Emplois et personnes/semaines approuvés et remplis - Sud-est	6
Tableau 5	Coût par personne/semaine par région	9
Tableau 6	Répartition des travailleurs par commission scolaire	23
Tableau 7	Répartition des personnes inscrites selon le sexe et la région	24
Tableau 8	Répartition des travailleurs selon l'âge, par sexe et région	25
Tableau 9	Niveau de scolarisation par sexe	26
Tableau 10	Nombre total de prestataires d'assurance-chômage et nombre tirant ces prestations du travail en poissonneries, par région	27
Tableau 11	Prestataires de l'industrie des pêches selon le sexe	28
Tableau 12	Répartition des prestataires selon l'âge, par sexe et région	29
Tableau 13	Pour chaque prestataire, moyenne des prestations hebdomadaires, des semaines assurables et des revenus touchés pour l'une ou l'autre des catégories de travail, par sexe, par région	30
Tableau 14	Taux mensuel accordé par le Ministère de l'Aide au Revenu aux personnes employables	34
Tableau 15	Cohorte des élèves de première année de 1973, pour certains districts scolaires, par rapport aux gradués de 1985	35
Tableau 16	Abandons scolaires au district # 6	35

Tableau 17 Les employés de Connors Bros Ltd. de Shippagan selon le sexe et l'âge 36

Tableau 18 Les employés de l'Association Coopérative de Lamèque, selon le sexe et l'âge 37

Tableau 19 Niveau de scolarité des personnes en quête de travail pour un manufacturier de vêtement 38

Tableau 20 Lieu de résidence des candidats selon l'échange téléphonique 38

1. INTRODUCTION

1.1 Objectifs de l'étude

Selon le mandat qui nous a été confié (Voir Annexe 1), on nous demande de mesurer, à partir des objectifs de l'entente conclue entre le Gouvernement du Canada et celui du Nouveau-Brunswick, jusqu'à quel point on est parvenu à promouvoir la création de nouveaux emplois, tout particulièrement à long terme, à l'intention de la main d'oeuvre excédentaire.

On devait aussi mesurer l'efficacité des mesures adoptées, soit le fonctionnement du Centre de redressement et les programmes des deux niveaux de gouvernement, mis de l'avant pour les fins recherchées.

Cette analyse de situation devait être suivie de recommandations susceptibles de permettre au gouvernement de mieux planifier et mettre en oeuvre tout effort de redressement et d'indiquer l'ampleur que cet effort doit prendre.

1.2 Difficultées rencontrées

Au moment où nous avons recueilli nos données, le programme spécial n'était pas terminé de sorte que bien des projets étaient encore en cours, certains commençant à peine; et même lorsque le projet était terminé, les réclamations n'étaient pas nécessairement toutes entrées ou vérifiées; en conséquence, les données recueillies auprès des ministères responsables n'étaient pas finales. Les chiffres que nous fournissons seront donc sujets à révision lorsque tous les projets seront terminés et que les réclamations et les paiements seront tous complétés. Nous croyons, cependant, que le résultat final ne sera pas significativement différent de celui que nous avons relevé.

Par ailleurs, dans certains cas, nous avons eu beaucoup de difficultés à contacter les responsables de certains projets puisque ceux-ci étaient terminés et que les usines ou autres lieux de travail avaient été désertés.

Nous aurons l'occasion de signaler d'autres difficultés rencontrées, au cours de ce rapport. Il nous faut souligner, cependant, l'excellente collaboration des divers ministères contactés et tout particulièrement les ministères provinciaux du Travail et des Pêches et de l'Aquaculture de même que la Société d'Aménagement Régional et le Ministère fédéral d'Emploi et Immigration.

1.3 Méthodologie

Afin d'établir les emplois créés par le programme spécial, deux documents nous servent de base de départ; le premier provient du Ministère du Travail du Nouveau-Brunswick et est intitulé

"Industrial Diversification Program - Summary of 1988-89 Program - Department of Labour - Employment Development Branch - October 12, 1988"; ce résumé a été complété par un relevé d'ordinateur du 21 octobre 1988 qui donne l'état de chaque projet sous les deux programmes de diversification industrielle, le régulier et celui axé sur l'industrie des pêches, et un autre relevé d'ordinateur, daté du 29 novembre et portant sur le programme "Entreprises". Nous avons eu aussi accès aux dossiers du Ministère pour chacun des projets approuvés. L'annexe 2 donne les deux tableaux portant sur les deux composantes du programme de diversification industrielle, tels qu'ils nous ont été donnés. Nous avons résumé dans un tableau les données tirées du relevé d'ordinateur portant sur le programme "Entreprises" et présentons ce tableau dans l'annexe 3.

Le deuxième document nous a été fourni par le bureau de Bathurst de Emploi et Immigration et résume pour chaque projet approuvé le nombre d'emplois et de personnes/semaines créés et le montant accordé. Nous avons aussi consulté tous les dossiers de ce ministère, portant sur les projets approuvés. Les bureaux de Newcastle et Moncton, de ce ministère, nous ont aussi fourni les détails des projets approuvés dans le cadre du programme spécial. Nous reproduisons dans l'annexe 4, le tableau des projets approuvés que nous avons reconstitué à partir de l'information fournie.

Nous avons aussi consulté certains fonctionnaires, impliqués dans la gestion du programme, et quelques autres personnes du milieu, et l'annexe 5 énumère les noms de ces personnes.

Par ailleurs, pour connaître la satisfaction des employeurs et des employés, nous avons procédé à des entrevues auprès des uns et des autres et nous expliquerons notre manière de procéder lorsque nous traiterons de ces sujets.

Enfin, pour mieux connaître le contexte dans lequel ce programme spécial intervenait, nous avons consulté plusieurs documents qui traitent tout particulièrement du développement des régions visées ou de l'industrie des pêches. Nous mentionnons ces principaux documents dans l'annexe 6.

1.4 Plan du rapport

Dans un premier temps, nous décrirons les faits et résultats qui entourent la mise en oeuvre de Tandem 2000. Puis nous aborderons quelques éléments du contexte dans lequel cet effort se situe et nous terminerons par l'énoncé de nos recommandations.

2.0 FAITS ET RESULTATS: TANDEM 2000 1988

Il nous faut tout d'abord évaluer quantitativement et qualitativement les emplois créés par les divers programmes mis de l'avant et les projets de formation qui les accompagnaient dans certains cas. Puis nous tracerons un profil de la population ouvrière visée par ces programmes et nous tenterons de mesurer le degré de satisfaction des employeurs et des employés affectés par ces programmes. Nous terminerons cette section en évaluant le mécanisme utilisé pour la mise en oeuvre de l'effort déployé et verrons en quoi les programmes mis de l'avant pourraient être améliorés.

2.1 Emplois créés: nouveaux et à long terme

Au départ, il faut se poser les questions suivantes:

a. l'effort entrepris a-t-il réussi à créer des emplois?

b. ces emplois étaient-ils nouveaux?

c. ces emplois avaient-ils une durée à long terme?

Nous tenterons donc de répondre successivement à ces trois questions.

2.11 Le nombre d'emplois créés:

L'effort visait trois régions définies dans le mandat qui nous a été confié comme le comté de Kent, le sud-est et la Péninsule (acadienne). En fait, le comté de Kent, dans l'application du programme, incluait aussi la région d'Hardwicke, dans le comté de Northumberland et la Péninsule avait aussi des ramifications dans la région Chaleur. Enfin, le sud-est, selon la carte soumise, englobait un triangle dont le sommet est la ville de Shédiac et la base est une ligne reliant le Cap Tourmentin à l'extrémité est de la Baie de Fundy, à l'exclusion de l'agglomération urbaine de Dieppe-Moncton.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a utilisé deux programmes de Tandem 2000 pour créer des emplois, le programme de diversification industrielle qui compte une composante régulière et une autre qui vise spécifiquement les poissonneries, et le programme Entreprises. De plus, le gouvernement a fait appel à ses divers ministères pour les inviter à concevoir des projets et les Ministères des Pêches et de l'Aquaculture, du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine et Commerce et Technologie ont soumis des projets.

Le programme de diversification industrielle offrait de défrayer 50% du salaire horaire des employés jusqu'à concurence de 5,00$ l'heure. On remboursait ainsi jusqu'à un maximum de 40 heures par

semaine pour une durée maximale de 20 semaines. Le programme Entreprises défrayait jusqu'à 75% des salaires pour un salaire horaire allant jusqu'à 6$, pour un maximum de 26 semaines de travail, ces semaines procurant un minimum de 35 heures et un maximum de 40 heures. La subvention est versée en deux tranches, la première couvrant une première période de 12 semaines et la deuxième une période de 14 semaines, ces deux périodes étant séparées par une période de 8 semaines, complètement à la charge de l'employeur.

Seuls les individus sans emploi et qui cherchaient du travail pour au moins les quatre dernières semaines immédiatement avant l'embauche pouvaient postuler l'un des emplois offerts. Le critère de quatre semaines sans emploi n'était pas requis dans le domaine des p@ches.

Le Gouvernement du Canada a utilisé, sous ses programmes de Planification de l'emploi, le sous-programme "Développement de l'emploi" qui vise à créer de l'emploi d'une durée pouvant aller de 16 à 52 semaines. Ce programme s'adresse aux chômeurs sans emploi pendant 24 des 30 dernières semaines et tend à leur donner formation et expérience de travail. Le programme paie jusqu'à 100% des salaires pour les organismes à but non lucratif et jusqu'à 60% pour les employeurs à but lucratif jusqu'à concurence de 300$ par participant, par semaine. On fournit aussi 50$ par semaine et par participant pour les frais généraux.

Tableau 1
Emplois créés par programme, par région.

	Pén. Acad. Empl.	Kent Empl.	Sud-est Empl.
Diversif. industr.	60	13	2
Diversif. p@cheries	380	166	59
Entreprises	98	-	-
Minist. du Tourisme	21	-	-
Commerce et Technologie	2	-	-
P@ches et Aquaculture	73	16	5
Total	634	195	66
Développement de l'emploi Gouvern. du Canada	402	31	6
Grand total	1036	226	72

Au moment de notre relevé, il n'était pas possible de préciser le nombre exact de personnes/semaines effectivement travaillées, pour deux raisons: le projet n'était pas encore terminé ou, s'il l'était, les données n'étaient pas encore toutes entrées. Le sommaire préparé par le Ministère du Travail et daté du 12 octobre donne le nombre de semaines qui ont été approuvées et non le nombre de semaines qui ont été effectivement travaillées. M@me constatation du côté d'Emploi et Immigration.

Nous pouvons cependant trouver un chiffre approximatif en comparant le nombre d'emplois effectivement créés par rapport au nombre d'emplois approuvés. Le pourcentage ainsi trouvé est appliqué au nombre de personnes/semaines approuvées et ça nous donne une approximation du nombre de personnes/semaines effectivement travaillées.

Tableau 2

Emplois et personnes/semaines approuvés et remplis
Péninsule acadienne

	Empl. appr.	Empl. remp.	%	Sem. appr.	x % =	Sem. remp.
Div.indust.	106	60	56,6	666	56,6	377
Div.p@cheries	655	380	58,0	2041	58,0	1184
Entreprises	98	98	100,0	2548	100,0	2548
Tourisme	21	21	100,0	149	100,0	149
Commerce/Tech.	2	2	100,0	12	100,0	12
P@che/Aqua.	73	73	100,0	700	100,0	700
Total	955	634		6116		4970
Dével. emploi	402	402	100,0	5511	100,0	5511
Grand total	1357	1036		11627		10481

Dans la Péninsule Acadienne, on aurait donc généré 10481 personnes/semaines, soit une moyenne de 10,1 semaines de travail par emploi effectivement créé.

Tableau 3

Emplois et personnes/semaines approuvés et remplis
Kent

	Empl. appr.	Empl. remp.	%	Sem. appr.	x % =	Sem. remp.
Div. indust.	14	13	92,9	193	92,9	179
Div.pêcheries	165	166	100,6	1625	100,6	1635
Pêche/Aqua.	16	16	100,0	151	100,0	151
Total	195	195		1969		1965
Dével. Emploi	31	31	100,0	568	100,0	568
Grand total	226	226		2537		2533

Dans Kent, 2533 personnes/semaines auraient donc été générées pour une moyenne de 11,2 semaines par emploi créé.

Tableau 4

Emplois et personnes/semaines approuvés et remplis
Sud-est

	Empl. appr.	Empl. remp.	%	Sem. appr.	x %	Sem. remp.
Div. Indust.	7	2	28,6	140	28,6	40
Div. pêcheries	59	59	100,0	915	100,0	915
Pêche/Aqua.	5	5	100,0	49	100,0	49
Total	71	66		1104		1004
Dével. emploi	6	6	100,0	130	100,0	130
Grand total	77	72		1234		1134

Dans le sud-est, on aurait ainsi favorisé la création de 1134 personnes/semaines pour une moyenne de 15,8 semaines par emploi créé.

Dans les trois régions, on dénombre donc un total de 1334 emplois effectivement créés générant 14148 personnes/semaines, pour une moyenne de 10,6 semaines par emploi. On a créé 10,481 semaines de travail (74%) dans la Péninsule,, 2,533 dans Kent (18%) et 1,134 dans le sud-est (8%).

Les semaines générées, par programme, s'établissent ainsi:

Diversification industrielle: régulier:	596 sem.
Diversification industrielle: p@ches:	3734 sem.
Entreprises:	2548 sem.
Commerce et technologie:	12 sem.
P@che et Aquaculture:	900 sem.
Tourisme, Loisir et Patrimoine:	149 sem.
Développement de l'emploi:	6209 sem.
Total Nouveau-Brunswick:	7939 sem.
Total Canada:	6209 sem.
Grand total:	14,148 sem.

Ici, des constatations s'imposent. Certains de ces programmes peuvent générer plus efficacement des emplois que d'autres. Le programme de la planification de l'emploi, du gouvernement fédéral, en est un. Il représente ici 43,9% des semaines de travail générées et nous avons constaté qu'il n'y a pas de différence entre ce qui est approuvé et ce qui est réellement fait. La plupart des projets touchés par le programme relevaient d'organismes à but non lucratif (municipalités, associations de loisirs, organismes religieux etc) qui ont l'habitude des "projets" et peuvent assez rapidement mettre ensemble les éléments d'un nouveau projet puisqu'ils ont toujours une liste de projets à venir.

Le programme de diversification industrielle visant les poissonneries a aussi généré, du moins en principe, 26,4% des semaines de travail. Ces entreprises n'avaient qu'à ajouter une ligne de production portant sur un produit en principe nouveau et, en raison de leur expertise, le tout pouvait se mettre en branle assez rapidement.

Le programme "Entreprises" a généré 18% des semaines de travail, surtout dans les entreprises de service (commerce au détail,

restauration, services à l'industrie etc). Son impact est important et se traduit par une rapide création d'emplois. Ca se comprend puisqu'il est plus facile d'ajouter un poste dans un commerce que de planifier une nouvelle production.

Là où il y a plus de problèmes, c'est au niveau du programme de diversification industrielle. Ici, la planification nécessaire est beaucoup plus longue: mise au point d'un nouveau produit, acquisition des équipements nécessaires, identification des marchés etc. supposent des démarches plus longues. Il en résulte que l'appliquant ne peut réagir rapidement à l'annonce d'un programme (à moins qu'il ne soit déjà prêt) ou, s'il montre de l'intérêt, il ne poursuivra pas ses démarches ou, s'il les poursuit jusqu'à l'approbation du projet, il pourra se désister par la suite ou, tout au moins, ne pas créer autant d'emplois que prévu initialement. Ce programme n'a contribué que 4,2% des semaines de travail créées.

Quant aux projets mis de l'avant par les trois ministères provinciaux, ce sont là des activités utiles qui ont pu être mises de l'avant dans des délais assez courts. Sans doute que des services du gouvernement pourraient être utilisés à nouveau pour créer des emplois à court terme tout en accomplissant des tâches utiles à leur fonctionnement.

Combien ont coûté ces personnes/semaines? Nous rencontrons encore ici une difficulté car, si nous avons les chiffres précisant les sommes approuvées, nous ne pouvons compter sur celui établissant les sommes totales effectivement déboursées. Nous suivons donc le même raisonnement et appliquons aux sommes approuvées le pourcentage obtenu en comparant les emplois créés par rapport aux emplois approuvés.

Tableau 5

Coût par personne/semaine par région

	Péninsule	Kent	Sud-est
Divers. indust.	54673	28242	4233
Divers. pêche	144318	169260	92024
Entreprises	611520	-	-
Min. du Tourisme	60620	-	-
Commerce et Tech.	4783	-	-
Pêche et Aquacult.	274237	59218	19035
Total	1150151	256720	115292
Personnes/semaines	4970	1965	1004
Coût pers/sem.	231,42$	130,64$	114,83$
Dével. l'emploi	1763074	206000	49000
Personnes/semaines	5511	568	130
Coût pers./sem.	319,92$	362,68$	376,92$

A première vue, les coûts par personne/semaine pour les programmes provinciaux sont élevés, surtout dans la Péninsule Acadienne. En supposant une semaine de 40 heures payée à raison de 6,25$ de l'heure, ça se traduirait par un coût personne/semaine de 250$, dont la moitié, soit 125$ serait payée par le programme spécial. Cependant, les projets soumis par les trois ministères provinciaux ont réclamé non seulement 100% des coûts de salaires mais aussi des dépenses de voyage s'élevant à 128,158$, dont 109,408$ pour la Péninsule. En soustrayant ce montant aux dépenses totales, on obtient un coût par personne/semaine de 177,22$ dans la Péninsule, de 124,03$ dans Kent et de 108,61$ dans le sud-est. Il faut ajouter, cependant, que le programme payait le plein salaire des employés embauchés sous les projets soumis par les trois ministères et comme 81,3% des fonds alloués à ces ministères ont été dépensés dans la Péninsule (339,640$ sur un total de 417,893$), ceci explique largement le coût élevé dans la Péninsule. En soustrayant le montant de 339,640$ de même que les personnes/semaines impliquées dans les projets des ministères, on obtient alors un coût

provincial par personne/semaine, dans la Péninsule, de 127,48$. Ce dernier coût équivaut à la moitié d'un salaire horaire de 6,37$ de l'heure, ce qui correspond à ce qui a été payé habituellement.

Le coût par personne/semaine est plus élevé, pour le programme fédéral puisqu'il paie jusqu'à 100% des salaires payés et qu'il assume aussi des coûts généraux de matériel etc. équivalent à 50$ par personne/semaine et même à 125$ pour tous les projets approuvés avant le 1er juillet 1988.

En résumé, le gouvernement de la province a dépensé 1 522,163$$ auquel montant il faudrait ajouter le montant requis au fonctionnement du Centre d'ajustement de Shippagan. Ca représente 76,1% du montant de 2 000 000$ envisagé au départ, pour un coût moyen de 193$ pour chaque personne/semaine créée. Pour les raisons que nous avons déjà invoquées, ces chiffres, cependant, sont approximatifs et il faudra les finaliser lorsque tous les projets seront complétés et que toutes les réclamations auront été reçues, vérifiées et payées. Le Gouvernement du Canada a dépensé 2 018,074$, soit un peu plus que le montant de 2 000,000$ engagé au départ. Cela représente un coût moyen par personne/semaine créée de 325,02$.

2.12 Création de nouveaux emplois

Selon l'entente signée entre Emploi et Immigration et le Ministère du Travail du Nouveau-Brunswick, le programme mis en place prévoyait la mise en oeuvre de projets afin d'améliorer les possibilités futures d'emploi des travailleurs de l'industrie de la pêche au Nouveau-Brunswick. Les projets doivent créer des possibilités d'emploi à long terme ou permettre l'acquisition de compétences et/ou une expérience de travail qui favorise l'aptitude des participants à travailler et donc d'avoir un effet positif sur le potentiel économique à long terme dans une région où il y a diminution des effectifs, plus particulièrement dans l'industrie du crabe.

La visée d'ensemble du programme était donc à moyen et long terme; on voulait favoriser la création de nouveaux emplois à long terme tout en diversifiant ce qui existait déjà; tout au moins, les projets, par les emplois créés, devaient améliorer l'employabilité des participants afin de faciliter le développement à long terme des régions visées.

Cette visée généreuse, à long terme, en sous-tend une autre beaucoup plus immédiate, non officiellement admise, celle de permettre aux personnes visées d'obtenir les semaines requises de travail afin de bénéficier des prestations d'assurance-chômage.

Ces deux objectifs, ouvertement contradictoires, risquaient d'entrainer le programme vers des compromis où les préoccupations à court terme devaient prendre le dessus.

Le contexte de la mise en oeuvre du programme a aussi une incidence sur ses résultats. Dans une atmosphère de crise, sous la poussée de l'inquiétude collective et de la fièvre qui monte, on a dû très rapidement mettre en place un système qui permette d'appliquer un programme conçu rapidement sans que tous les critères présidant à l'opération soient adoptés. A quelques jours d'avis, on a tenté de détecter des projets créateurs d'emplois, soit auprès d'entreprises privées ou de groupes à but non lucratif.

A priori, dans un tel contexte, on conçoit difficilement comment des emplois nouveaux et à long terme puissent être créés car ceux-ci sont habituellement le résultat d'une soigneuse planification. On ne peut commencer une production qui se traduit par des emplois nouveaux sans prévoir au départ les coûts et les moyens de production, le marché à qui ce produit s'adresse etc.

Pour déterminer si les emplois créés à travers le programme mis en oeuvre furent des emplois nouveaux, il importe de s'entendre sur les termes.

Un emploi peut être nouveau parce qu'il n'existait pas auparavant. Tout spécialement dans le domaine de la transformation du poisson où la main d'oeuvre connaît de fortes fluctuations, il peut être difficile de déterminer, au départ, ce qui existait auparavant. Le Ministère du Travail, dans l'évaluation des projets soumis, prenait en considération le nombre d'emplois créés par l'entreprise, l'année précédente, et tentait de déterminer si les emplois soumis sous le projet représentent effectivement de nouveaux emplois par rapport à ce qui s'était passé l'année précédente. On peut aussi s'interroger à savoir si ces emplois auraient été créés dans l'hypothèse où le programme n'aurait pas existé et bien malin, dans la plupart des cas, qui pourrait répondre à cette question d'une façon ferme. La nouveauté de l'emploi est plus évidente lorsque l'entreprise fait une expansion à ses installations et ajoute une capacité qui n'existait pas. La nouveauté est plus évidente aussi lorsque l'on ajoute un type de production qui n'existait pas auparavant...en autant que cette production ne se substitue tout simplement pas à une production alors en cours. Dans une telle hypothèse, il y aurait transfert d'emploi tout simplement d'une production abandonnée à une nouvelle production. Dans la courte période de temps qui leur était allouée, les gestionnaires du programme ne pouvaient se permettre de longues tergiversations sur la nouveauté de l'emploi créé d'autant plus que la pression était énorme pour rendre disponible rapidement un nombre important d'emplois.

Dans cette perspective, nous évaluons qu'environ 2,630 personnes/semaines représentent l'ajoût d'employés dans une production existante. C'est le cas de presque tous les projets approuvés sous le programme "Entreprises" et dans au moins deux cas, sous le programme de diversification industrielle, soit la cueillette de fraises chez un producteur et l'élevage de moules. Dans ces deux derniers cas, il n'est pas évident que cela représente vraiment un ajoût d'employés. Dans tous les autres cas, il s'agirait de nouveaux emplois dans une nouvelle activité. C'est le cas de tous les emplois créés sous le programme de "Développement de l'emploi", des autres emplois générés par le programme de diversification industrielle régulier, et de ceux créés par les trois ministères provinciaux. Quant à ceux créés dans les poissonneries, en principe, les emplois étaient nouveaux. Cependant, nous devons nuancer un peu cette affirmation. D'une part, certains de ces emplois étaient créés en optant pour une production déjà entreprise par d'autres usines, lui créant ainsi une compétition injuste; par ailleurs, dans au moins un cas, l'usine avait repris une production abandonnée quelques années passées; ajoutons à cela que, suite aux entrevues menées auprès des employés, il nous paraît évident qu'un certain nombre d'entre eux étaient de toute façon à l'emploi de l'entreprise si bien qu'ils ignoraient totalement qu'ils avaient bénéficié d'un projet spécial du gouvernement; enfin, 45% des semaines générées dans les poissonneries l'étaient par la transformation du crabe tourteau. Cette production est intéressante en soi puisqu'elle demande une main d'oeuvre abondante lorsqu'elle n'est pas mécanisée. Cependant, la plupart des producteurs qui ont bénéficié d'un projet sur le crabe tourteau en faisait déjà d'une façon plus ou moins expérimentale. Par contre, il serait prudent d'avoir plus de données sur cette espèce et ses marchés avant d'en mousser davantage la production. Et bien que le projet supposait que l'entrepreneur devait assurer 40 heures de travail aux personnes embauchées, dans la plupart des cas, il nous paraît évident que l'entrepreneur ne pouvait conserver ces personnes à temps plein sur cette production, pendant le nombre de semaines indiqué puisque la ressource n'était pas toujours assez abondante. Ces projets ont cependant permis à des usines transformant d'autres espèces, dont le homard, d'ajouter des heures de travail à leurs employés, lorsque la production de l'espèce principale était terminée pour la journée.

Quant à savoir si ces emplois auraient été créés quand même sans l'intervention de programmes spéciaux, nous distinguons trois catégories: pas d'emplois sans les programmes; les emplois auraient été créés quand même; et les cas douteux. Les cas où les emplois n'auraient pas été créés sans les programmes regroupent tous les projets comunautaires créés par le gouvernement fédéral, tous les emplois créés sous le programme "Entreprises" ou par le trois ministères et environ huit projets créés sous diversification industrielle. Dans au moins dix cas, sous le

programme de diversification industrielle, les entrepreneurs eux-mêmes nous ont dit que le projet aurait été de l'avant de toute façon de sorte que l'effet du programme se résume à avoir forcé l'entreprise à embaucher des gens provenant des poissonneries au lieu d'embaucher les gens de leur choix. Dans les reste des projets, on nous a répondu d'une façon moins catégorique alléguant que le fait de bénéficier du programme a accéléré une prise de décision ou a permis de donner plus d'envergure au projet envisagé, ou a facilité la tâche de l'entreprise en lui évitant de s'endetter pour le faire ou, enfin, a permis d'accroître la rentabilité d'une production, au départ marginalement rentable (crabe tourteau, morue en pot). Nous estimons que dans 80% des cas, les emplois n'auraient pas été créés sans le soutien des programmes, que dans 12% des cas, les emplois auraient été créés de toute façon et que dans 8% il y aurait eu probablement quelque chose quand même mais pas de la même ampleur.

Selon le témoignage du Directeur du Centre d'Ajustement, tel que rapporté dans le rapport soumis par M. Roger Robichaud d'Emploi et Immigration, le 2 septembre 1988, on "estime que 935 de ces clients (du Centre d'ajustement) sont présentement à l'emploi et 786 sans emploi dont la grande majorité devrait être embauchée par les usines qui vont extraire la rave" (Entente fonds supplémentaires en vertu de la planification de l'emploi - 1988-89, Rapport d'activité, p.7). Ces dires sont corroborés par le fait qu'au moins un producteur de rave s'est plaint qu'il n'a pu trouver le personnel nécessaire pour la transformation de la rave. Par contre, des employés de longue date d'Emploi et Immigration nous ont dit que la demande de travail, à l'heure actuelle, était minime et même inférieure à ce qu'elle serait, habituellement, à ce temps-ci de l'année. Même son de cloche du côté du bureau de l'association libérale de Shippagan-les-Iles où on évalue qu'à peine dix personnes de la clientèle visée se cherchent un emploi, ce qui est bien différent de ce qui se passait quelques mois passés. Il semble donc que le programme spécial a réussi à fournir les emplois que l'entreprise privée ne réussit pas à produire.

2.13 Emplois à long terme et diversification sectorielle

La création d'un emploi à long terme implique que l'emploi ainsi créé est là pour rester pour bien des années et ce, sans l'aide d'un programme de création d'emplois. L'emploi doit donc être lié à une rentabilité d'opération. Cela implique que si le même programme était de nouveau mis en oeuvre en 1989 que les opérations créatrices d'emplois en 1988 ne pourraient être soumises à nouveau.

Cette référence au long terme nous oblige aussi à distinguer entre des emplois permanents, des emplois permanents saisonniers et des emplois temporaires, ces derniers n'étant créés que pour la durée du projet mais ne pouvant se prolonger au-delà.

Enfin, le long terme est lié au fait que l'on tente de diversifier la production et on peut se demander ce qu'est une diversification. Nous en retenons deux aspects; soit qu'à l'intérieur d'une même industrie, une poissonnerie par exemple, on ajoute une production qui ne se faisait pas auparavant comme une transformation plus poussée, ou l'ajoût d'une espèce de poisson non traité jusque là; ou que tout simplement, on crée des emplois dans un domaine autre que celui du poisson. Pour les fins du présent exercice, nous assignons à la première diversification le titre de diversification intra-sectorielle et, à la deuxième, celui de diversification sectorielle.

2.131 Emplois à court ou long terme

Nous estimons que presque tous les projets communautaires sous le programme fédéral (sauf deux), les projets des trois ministères et quelques projets sous l'un ou l'autre des programmes de diversification industrielle sont des projets à court terme qui se terminent dès que les fonds du programme sont reçus et dépensés. Nous évaluons à 8 000 semaines, soit 56,7%, les personnes/semaines dans cette catégorie.

Les projets approuvés par Emploi et Immigration se divisent en deux catégories: projets communautaires et entreprise privée. Nous classons tous les projets communautaires comme créant des emplois nouveaux, qui n'auraient pas existé sans le programme, et temporaires c'est-à-dire qui se terminent avec la fin du projet. Il est possible, cependant, dans certains cas, que la réalisation du projet se traduise par des emplois à moyen et long terme mais il n'est pas possible de l'évaluer à ce stage-ci. Ces projets sont habituellement soumis par des municipalités ou des services locaux, des associations de loisirs, des conseils scolaires, des paroisses religieuses et des centres communautaires. Ces divers corps publics à but non lucratif utilisent les projets approuvés pour effectuer des rénovations, construire ou agrandir des édifices, aménager des installations sportives ou de loisirs, construire des trottoirs etc. Ce sont, en général, des amélioratons qui profitent à toute la communauté mais qui ne créent de l'emploi qu'à court terme. Il faut noter cependant que ces projets atteignent les objectifs d'emplois à 100% et qu'ils peuvent créer des emplois pour une durée moyenne d'environ 13,6 semaines. C'est donc là une source importante de création d'emplois à court terme, des emplois qui, règle générale, se marient bien avec les compétences des personnes qui ont besoin de ces emplois.

Quant aux projets relevant de l'entreprise privée, le Ministère a fourni de la formation ou de l'entrainement en cours d'emploi pour six entreprises, toutes situées dans la Péninsule Acadienne. Quatre de ces entreprises avaient déjà qualifié sous le programme de diversification industrielle du Ministère du Travail et on y ajoutait une composante de formation. Pour les deux autres cas, le programme provincial n'était pas impliqué et Emploi et Immigration accordait une assistance pour fournir de la formation aux employés. Dans le cas des quatre entreprises qui ont aussi reçu de l'aide du programme provincial, il n'y a pas de créations d'emplois puisque ce sont les mêmes emplois qui sont visés et on ne peut les compter deux fois; cependant, Emploi et Immigration ajoutait 304 personnes/semaines de formation. Pour les deux autres entreprises, on ajoutait 4 emplois permanents nouveaux dans une patisserie qui a vu le jour, et 41 emplois permanents saisonniers nouveaux dans une entreprise qui se lançait dans la production de couronnes de Noël. Dans ce dernier cas, l'employeur n'a embauché que la moitié de ses employés à partir des employés des poissonneries. Au moins deux de ces employeurs sont peu satisfaits du travail fourni par une bonne moitié des travailleurs provenant des poissonneries; on anticipe les remplacer par d'autres personnes choisies par l'employeur lui-même.

Nous ne sommes pas en mesure d'évaluer ce qu'il adviendra des emplois créés sous le programme "Entreprises" mais on peut supposer que la majorité se maintiendront et qu'un certain pourcentage de ceux-ci, que nous fixons à 25%, ne se maintiendront pas au-delà de la fin du programme. Cela représente 624 semaines ou 4,4% du total des semaines créées. Nous aurions donc environ 60% des emplois qui ne seront pas renouvelés.

Les autres emplois, selon nos conversations avec les employeurs, seront maintenus. C'est le cas de la plupart des projets sous le programme de diversification dans les pêches, si on excepte un ou deux projets dans le crabe tourteau et le projet de cueillette de fraises qui s'est avéré un échec relatif en 1988. C'est le cas aussi de la plupart des projets sous le programme régulier de diversification industrielle, sauf un projet qui consistait à défricher de nouveaux terrains pour la culture du bleuet et un projet d'aménagement d'un terrain de golf.

En somme, 39,8% des emplois créés en 1988, soit 5,638 personnes/semaines environ, devraient continuer à créer de l'emploi en 1989 et ce, sans assistance financière additionnelle. Il importe de rappeler, cependant, que dans le cas du crabe tourteau, il n'est pas évident qu'on a pu générer les heures et les semaines de travail promises, cette production permettant dans la majorité des cas, semble-t-il, d'ajouter des heures de travail lorsque la transformation d'une autre espèce était terminée. Les agents du Ministère du Travail d'ailleurs, dans leur travail d'évaluation des projets, relèvent ce problème et

notent, au sujet de cinq projets de transformation du crabe tourteau, que cette activité ne se fait que lorsque les autres productions de l'usine sont suspendues, faute de matière première. Le crabe tourteau aurait donc permis de compléter des semaines de travail dans d'autres espèces (Voir note interservice de Martin Robichaud à Laurie Robichaud, du 19 septembre 1988, intitulée "Rock crab projects"). A moins d'une amélioration du côté de l'approvisionnement (et des méthodes de pêche) et du marché, on peut se demander si ce type de production pourra générer le travail escompté l'an prochain. Cette production n'a donc pas rencontré, dans certains cas, les critères assignés au programme (à temps plein avec minimum de 35 heures par semaine et continu au cours d'une saison); elle a permis néanmoins aux employés d'accumuler les timbres nécessaires aux prestations d'assurance-chômage.

Les agents responsables du programme nous font valoir cependant qu'on en est encore à une phase expérimentale de la production, que cette production s'avère très rentable dans d'autres provinces et qu'il y a lieu, pour le moment, d'y consacrer plus de recherche. Une étude conjointe des ministères fédéral et provincial des pêches serait en train de vérifier la viabilité d'une telle industrie. Une autre étude, menée par un professeur de l'Université de Moncton et dont nous n'avons pu obtenir copie, aurait aussi évalué l'impact du développement de cette production sur les populations ainsi touchées.

Des seize poissonneries qui ont bénéficié du programme, huit faisaient la transformation du crabe tourteau. Pour les autres poissonneries, deux s'intéressent au foi de crabe, une à la préparation du homard entier, une à la préparation du homard farci, deux à la barbue, une à la morue en pot, une à la sole grise et au homard et une à la production de chaudrées de poisson. La diversification porte donc peu sur la transformation plus poussée du poisson (sauf pour les chaudrées) et touche davantage la transformation d'espèces non produites jusque là.

Avec la Loi sur le traitement du poisson et qui demande l'émission d'un permis, soit pour mettre sur pied, exploiter ou opérer une usine de traitement ou pour rééquiper, modifier ou agrandir une usine de traitement, il faudra sans doute contrôler le traitement du crabe tourteau pour tenir compte de la ressource existante, pour assurer la qualité du produit et pour éviter de saturer trop rapidement le marché. Le grand nombre de projets qui ont été approuvés, sous le programme, invite à adopter une approche ordonnée qui évitera de lancer le crabe tourteau dans les mêmes problèmes connus par d'autres types de production (trop grand effort de pêche, suréquipement des usines, etc).

Sous le programme de diversification axé vers l'industrie des pêches, deux projets concernent deux tourbières qui offrent un nouveau produit où tourbe et engrais sont mélangés. Un autre est dans le secteur agricole et implique la transformation de fraises, le producteur fournissant ainsi en fraises coupées et

congelées la compagnie McCain. Le potentiel est alors intéressant. Enfin le dernier projet a vu une compagnie de transformation de la tourbe rapatrier ses opérations d'empaquetage, autrefois sises à l'extérieur de la région. On a ici un gain net d'emplois permanents mais des responsables de la compagnie nous affirment qu'on envisageait ce projet de toute façon.

2.132 Diversification industrielle

Pour le programme de diversification régulier, on peut parler de diversification réelle dans la plupart des cas, à quelques exceptions près. Par exemple, dans le cas d'élevage de moules, on apporte plutôt de l'aide à une entreprise dont la rentabilité ne peut être assurée qu'après plusieurs années d'investissement puisqu'il faut attendre la croissance à maturité de la moule. Il n'y a donc pas véritablement ici diversification. Dans un autre cas, où l'on aide au défrichement de terrain pour la production de bleuets, il ne s'agit pas véritablement d'une diversification mais du soutien à une expansion éventuelle en favorisant une augmentation future de la production. Dans un troisième cas, on encourage l'expansion d'un projet existant, soit un terrain de golf et il ne s'agit pas d'une véritable diversification. Les autres projets, sous ce programme, constituent des diversification intra-sectorielles.

Pour les projets sous le programme de diversification touchant les pêches, tous les projets sont des projets de diversification intra-sectorielle, à quelques nuances près cependant. Comme nous l'avons déjà mentionné, la diversification dans certains cas porte sur des productions abandonnées quelques années passées, ou sur des productions qui peuvent constituer une compétition injuste pour d'autres entrepreneurs déjà impliqués dans la même production, ou sur une production encore relativement fragile, celle du crabe tourteau.

A-t-on réussi la diversification en transférant des employés travaillant dans le secteur des pêches vers d'autres secteurs d'activités qui ont une suite à long terme? Ici, il faut avouer que les résultats sont très modestes. Dans le programme régulier de diversification industrielle, si nous mettons de côté les projets qui sont eux-mêmes reliés au secteur des pêches (Moules Bleues de Caraquet et Port Sadry Ltée) et ceux qui n'impliquent pas une continuité (Lanteigne et Losier Ltée, Centre de Développement de St-Ignace) ou ont été un échec relatif auprès des employés de poissonneries (Landry's Strawberry World), nous désignons 24 emplois comme représentant un transfert d'employés des poissonneries vers d'autres secteurs d'activité. Pour le programme de diversification industrielle orienté vers les pêches, trois projets ont effectivement transféré des employés des poissonneries vers d'autres champs d'action: ce sont les projets de Jiffy Products (N.B.), de Fisons Western Corporation

et de la Tourbe Chiasson. En tenant compte du fait qu'un certain nombre d'emplois créés dans ces projets étaient comblés par la compagnie en utilisant leurs propres employés mis à pied, nous estimons donc que 32 emplois ont ainsi été comblés en embauchant des employés des poissonneries. Un quatrième projet (Landry's Strawberry World), à notre avis, offre peu de potentiel à long terme pour les employés des poissonneries en raison de l'échec relatif qu'on y a connu en 1988. Tous les autres projets, sous ce programme, visait une certaine diversification à l'intérieur même des poissonneries.

En somme, on a transféré du secteur des pêches vers d'autres secteurs d'activités, d'une façon permanente, 56 emplois. C'est relativement modeste par rapport à l'excédent d'employés qui existe dans le secteur des pêches. Par exemple, par rapport aux personnes inscrites au Centre d'ajustement de Shippagan, cela représente à peine 3% des effectifs.

Le programme "Entreprises" a peut-être réussi, lui aussi à embaucher un certain nombre d'employés de poissonneries même si le programme ne l'exigeait pas. En prenant pour acquis que 96 emplois ont été créés par ce programme dans les régions visées et en faisant l'hypothèse que le quart de ces emplois aient échus à des employés de poissonneries, on ajouterait ainsi 24 autres emplois pour porter le total à 80.

Le programme fédéral, avec ses projets du côté de l'entreprise privée, a réussi un transfert d'employés des usines de poisson vers d'autres secteurs d'activité pour une dizaine de personnes employées à la confection de couronnes de Noël.

Quant aux projets communautaires, peu offre un potentiel viable à long terme. Nous en retenons deux, un projet de maternelle où une employée est impliquée et un projet de restaurant d'été, à Lamèque, où des 19 employés embauchés, neuf seulement seront retenus pour l'opération de l'an prochain. A noter, cependant, que ce restaurant a un contrat de cinq ans et qu'il n'est donc pas rentable, pour le moment, sans soutien financier du gouvernement.

En résumé, la diversification sectorielle avec transfert d'emplois du secteur des pêches vers d'autres secteurs d'activités offrant des emplois viables à long terme a touché environ 80 emplois du côté des programmes provinciaux et, tout au plus une vingtaine, du côté du programme fédéral. Nous parlons donc, au grand maximum, d'une centaine d'emplois.

Il en faudrait beaucoup plus pour avoir un impact significatif sur le changement structurel souhaité, soit une diminution des employés dans le secteur des pêches pour les transférer vers d'autres sphères d'activités. S'il faut viser, par hypothèse, à transférer ainsi 2,000 personnes, il en faudrait donc 20 fois plus et, à ce rythme, le transfert prendrait une vingtaine d'années.

2.2 Formation

Emploi et Immigration a inséré dans tous ses projets une composante de formation. Dans la plupart des cas, on offrait une session de trois semaines en "Dynamique de la vie", cours qui vise à l'acquisition "des connaissances générales et spécifiques reliées au monde du travail" et à "se fixer des objectifs personnels et professionnels à la mesure de ses intérêts et aptitudes tout en étant compatible avec la situation du monde du travail" (Voir Programme de développement à l'emploi, présenté par le Collège communautaire, p.1).

Les heures de formation ont déjà été comptées dans les semaines de travail compilées ci-haut. Règle générale, ces sessions ont été reçues positivement et par les responsables des projets communautaires, et par les employés eux-mêmes. Quelques responsables de projets communautaires nous ont indiqué, cependant, que ces semaines de formation ne leur donnait rien puisqu'elles ne préparaient pas les employés aux tâches spécifiques pour lesquelles ils étaient employés. La plupart de ces responsables se sont plaints du fait que la formation, dans la plupart des cas, se faisait au début du projet, enlevant ainsi de précieuses semaines pour le travail à l'extérieur alors que la température était encore clémente. Dans certains cas, Emploi et Immigration a consenti à déplacer le cours vers la fin du projet pour pallier à ce problème. De nombreux responsables, par ailleurs, évaluent très positivement ce cours de formation et nous ont indiqué, très spontanément, qu'il faisait beaucoup de bien aux personnes qui y étaient inscrites. On nous a donné des exemples de personnes qui, à cause de cela, songeaient à poursuivre leurs études et faisaient déjà des démarches pour le faire d'ici quelques mois; on nous a souligné aussi les cas de ceux qui avaient été suffisamment motivés pour dépasser le cadre de la "10-42" et chercher du travail à temps plein. Par contre, dans quelques cas, les employés n'y auraient pas trouvé leur compte et estimaient que le cours ne leur avait rien donné. Et dans au moins un cas, un analphabète a dû abandonner le cours parce qu'il était complètement perdu, ne sachant ni lire, ni écrire, ce qui souligne le problème de la lutte contre l'analphabétisme.

Pour quelques projets communautaires, on avait ajouté aussi une composante de formation plus directement relié au travail à faire sur le projet (charpenterie, système métrique etc) ou, tout simplement, on prévoyait de la formation en cours d'emploi. On est généralement satisfait des cours plus spécifiques offerts mais on souligne que la formation en cours d'emploi mérite d'être subventionnée car la productivité de l'employé n'est pas très forte à ce moment-là, ce qui devient coûteux pour l'ensemble de l'opération; on a aussi souligné le problème du roulement du personnel de sorte qu'un employé pouvait quitter après quelques semaines de formation en cours d'emploi et qu'il fallait alors recommencer avec quelqu'un d'autre.

Dans six cas, de la formation a aussi été fournie à des entreprises privées, dont quatre recevaient de l'aide sous le programme de diversification industrielle. La formation ici était en cours d'emploi et portait sur les tâches précises à accomplir. Toutes ces entreprises nous ont souligné la nécessité, pour des programmes du genre, de partager les coûts avec l'employeur, en raison de la faible productivité des employés au début et du temps considérable qu'il faut consacrer à cette formation. On nous a souligné aussi le problème de ces employés des "shops" qui ne veulent pas travailler, ne démontrent pas d'intérêt réel pour l'emploi pour lequel ils sont formés et ne reconnaissent pas les droits de l'employeur puisqu'ils se perçoivent comme travaillant sur un projet du gouvernement. Il en résulte que l'employé quitte dès qu'il a accumulé le nombre suffisant de "timbres" ou que l'employeur doive le remercier à cause de la faiblesse du rendement. Dans ce dernier cas, l'employeur hésite à le faire car il n'est plus éligible, alors, au partage du coût du salaire sous le programme. Certains de ces employeurs ont indiqué une préférence pour une période de formation plus courte mais payée à 100%, et qui laisserait plus de souplesse afin de retenir seulement les meilleurs employés.

2.3 Profil des travailleurs/euses de l'industrie des pêches

Nous avons bénéficié, pour tracer ce profil, de l'assistance de Monsieur Roger Lanteigne, du bureau de Santé et Services Communautaires de Shippagan, dont les services avaient été retenus pendant quelques semaines, grâce à une entente entre l'employeur de Monsieur Lanteigne et le Ministère du Travail du Nouveau-Brunswick. La présente section est constituée, en très grande partie, à partir des données recueillies par Monsieur Lanteigne.

Nous avons tenté de puiser à diverses sources pour tracer un profil des travailleurs de l'industrie des pêches car il n'existe pas un profil global complet d'une telle population. Nous avons cherché du côté des syndicats qui n'avaient que de l'information à la fois fragmentaire et incomplète. Du côté des usines, il nous était difficile de recueillir l'information souhaitée car toutes n'étaient pas disposées à nous la fournir et, de toute façon, l'information dont disposent ces entreprises n'est pas aussi complète que ce que nous désirons. Nous avons néanmoins obtenu des données de deux des plus importantes poissonneries de la Péninsule et en avons tiré certaines caractéristiques que nous utiliserons à titre de comparaison avec les données plus générales que nous avons obtenues. Les résultats d'une enquête récente menée par une professeur de l'Université de Moncton n'étaient pas encore disponibles puisqu'on en était à mettre sur ordinateur les données recueillies. Nous avons finalement retenu trois sources principales de données:

- celles du **Centre d'ajustement de Shippagan**, mis sur pied l'été dernier afin de recueillir les inscriptions de tous les employés d'usines de la Péninsule qui manquaient de travail. Plus de 1750 personnes se sont inscrites à ce centre et nous avons retenu les 1566 dossiers qui contenaient de l'information sur le sexe, le lieu de résidence et le niveau d'éducation de l'appliquant. Quant à l'âge, l'information provient de 1743 dossiers. Si ces données sont intéressantes à plus d'un titre, elles comportent des limites importantes cependant; d'une part, le Centre ne recueillait aucune information des travailleurs des usines des comtés de Kent et du sud-est; et d'autre part, il ne regroupe d'une minorité des travailleurs des poissonneries de la Péninsule acadienne. Le profil que nous pouvons en dégager a donc ses limites. Il est néanmoins très important car il nous donne de l'information sur les travailleurs des poissonneries qui ont le plus besoin de travail et, probablement, d'être recyclés éventuellement, vers d'autres domaines d'activité.

- le relevé des prestataires de l'**Assurance-chômage** en date du 7 novembre 1988, grâce à la collaboration de Emploi et Immigration; en utilisant les codes postaux qui recouvrent toute la côte est du Nouveau-Brunswick, de Charlo à Cap Tourmentin, nous avons ainsi tous les prestataires qui tirent leur assurance-chômage soit d'un travail comme préparateur de poisson, soit comme nettoyeur, coupeur ou décortiqueur de poisson à la main. Ce relevé a l'avantage de couvrir les trois régions touchées par

notre étude et de nous fournir de l'information sur le salaire qui a permis d'obtenir les prestations et sur le nombre de semaines que le prestataire a pu travailler. Ces données ont aussi leurs limites; d'abord, le territoire couvert est plus vaste que celui qui est l'objet de notre étude; par exemple, il pénètre le comté de Northumberland jusqu'à Doaktown inclus et couvre toute la côte de Bathurst à Charlo. Cependant, nous prenons pour acquis que les prestataires reliés aux tâches décrites ci-haut doivent être rares dans l'hinterland de Northumberland; par ailleurs, de Bathurst à Charlo il n'y a qu'une poissonnerie et elle a fait l'objet d'une assistance sous le programme de l'été dernier, même si elle n'est pas effectivement dans le territoire de la Péninsule acadienne.
Par contre, ces prestataires n'incluent pas ceux et celles qui ont travaillé en partie dans une poissonnerie mais ont dû travailler ailleurs pour compléter l'acquisition de leurs droits à l'assurance-chômage. Dans ce cas, le prestataire était codé sous la dernière tâche qui fut sienne pour obtenir ses prestations d'assurance-chômage. Ces données n'incluent pas, non plus, les personnes ayant travaillé dans les poissonneries mais n'ayant pas réussi à cumuler assez de semaines pour avoir droit aux prestations. Un certain nombre de travailleurs des poissonneries ne sont donc pas inclus dans ces chiffres. Il est difficile d'en évaluer le nombre mais selon le témoignage des gens du Ministère d'Emploi et Immigration qui ont l'habitude des contacts avec ces travailleurs, les personnes qui manquent auraient pu ajouter entre 15% et 20% aux effectifs déjà rejoints. Les données de l'assurance-chômage, par ailleurs, ne mentionnent pas le niveau de scolarisation du prestataire.

- les statistiques du Recensement de 1986 telles que contenues dans les parties 1 et 11, livrets 94-107 et 94-108 des données du recensement portant sur le Nouveau-Brunswick, par divisions et subdivisions du recensement; nous n'avons pas eu le temps nécessaire, cependant, comme nous aurions aimé le faire, de commander des relevés spéciaux portant sur des caractéristiques particulières et des corrélations entre diverses variables. Même ces données comportent leurs limites puisqu'elles datent déjà de deux ans et demi; de plus, tout particulièrement en ce qui a trait à l'activité sur le marché du travail, le recensement porte sur la situation dans la semaine précédant le 3 juin 1986. Or, c'est là une période où l'activité économique est à son maximum dans les régions que nous étudions et les données sur le chômage qui y sont inscrites ne rendent pas compte de la situation qui y prévaut d'une façon générale. Le Recensement, cependant, nous fournit des données précieuses sur les régions que nous étudions et nous les utiliserons, soit dans cette section ou plus loin dans ce rapport.

Par ailleurs, pour compléter le profil et le vérifier à l'occasion, nous utiliserons quatre autres sources d'information:

- les données d'une étude menée par le Ministère de l'Aide au Revenu, à l'été 1988, afin de connaître le potentiel

d'employabilité d'une partie de sa clientèle dans la Péninsule;

- quelques données portant sur la mortalité scolaire provenant de trois commissions scolaires;

- le profil des employés des usines de la Coopérative de Lamèque et de la Connors de Shippagan, grâce à la collaboration de ces deux importantes poissonneries de la Péninsule;

- quelques données, tirées d'une enquête menée pour le compte d'un manufacturier de vêtement qui envisage de s'établir dans la région de Tracadie.

2.30 Centre d'ajustement de Shippagan

Pour trois variables, sexe, résidence et niveau de scolarisation, nous nous basons sur 1,566 dossiers établis à ce centre, Pour l'âge, nous relevons nos chiffres de 1,743 dossiers. Nous étudierons successivement la répartition géographique de ces personnes, leur sexe, leur âge et leur niveau de scolarisation.

2.301 Répartition géographique

Selon les données du Centre d'ajustement, comme l'indique le Tableau 6, 45,5% des personnes inscrites, soit près de la moitié, provenaient de la région couverte par le district scolaire # 6 de Shippagan-les-Iles, 33,5% dans le district # 7 de Tracadie et 16,6% du district # 5 de Caraquet. Un autre 4,4% provenaient de la région Chaleur.

Tableau 6

Répartition des travailleurs par commission scolaire

	Nombre	%
Commission scol. # 5	260	16,6
Commission scol. # 6	713	45,5
Commission scol. # 7	524	33,5
Autres*	69	4,4
Total	1,566	100,0

* Commission scolaire # 41 (St-Sauveur-Belledune).

2.302 Répartition de la population selon le sexe

Le tableau 7 montre que la clientèle du Centre d'Ajustement est majoritairement composée de femmes (71,9%) mais que dans la région de la commission scolaire # 6, la proportion d'hommes est plus importante que dans les autres régions; en enlevant cette région, la proportion de femmes augmente alors à 83% dans le reste du territoire. Il est normal qu'il en soit ainsi car, comme les chiffres de l'assurance-chômage et ceux de deux usines le démontreront, la main d'oeuvre des poissonneries est constituée en majorité de femmes.

Cependant, chez les personnes inscrites au Centre d'ajustement, personnes qui, en principe, étaient habituées à travailler dans les poissonneries mais ne pouvaient se trouver du travail, la proportion de femmes est significativement plus élevée, ce qui indiquerait que les femmes ont plus de difficulté à se trouver un emploi ailleurs que dans les poissonneries.

Tableau 7

Répartition des personnes inscrites selon le sexe et la région.

Région	Hommes	%	Femmes	%
Comm. scol. # 5	61	23,5	199	76,5
Comm. scol. # 6	293	41,1	420	58,9
Comm. scol. # 7	85	19,5	439	80,5
Autres	1	1,0	68	99,0
Total	440	28,1	1126	71,9

2.303 Répartition des personnes inscrites selon l'âge

Le Centre classifiait les personnes en deux groupes, selon l'âge, celles qui avaient moins de 25 ans et celles qui avaient 25 ans et plus. On y dénombre 593 personnes de moins de 25 ans (34%) et 1150 de 25 ans et plus (66%). Les hommes de moins de 25 ans sont proportionnellement beaucoup plus nombreux (59,6%) que les femmes (22,2%), et ce dans toutes les régions.

Tableau 8

Répartition de travailleurs selon l'âge, par sexe et région

Régions	Femmes				Hommes			
	- 25 ans	%	25 ans+	%	-25 ans	%	25 ans+	%
Comm. scol.#5	36	17,7	167	82,3	36	55,4	29	44,6
Comm. scol.#6	127	27,6	333	72,4	158	51,8	147	48,2
Comm. scol.#7	94	20,8	358	79,2	133	74,3	46	25,7
Autres	8	10,3	70	89,7	1	100,0	0	0,0
Total	265	22,2	928	77,8	328	59,6	222	40,4

2.304 Répartition des travailleurs selon la scolarité

Le tableau 9 compare les niveaux de scolarité des hommes et des femmes; il démontre que les femmes sont nettement plus scolarisées que les hommes. Ainsi, 11,8% des hommes ont cinq ans et moins de scolarité, comparativement à 5,3% chez les femmes; 59,7% des hommes ont huit ans et moins de scolarité, ce qu'il est convenu de définir comme des analphabètes fonctionnels, comparativement à 42,4% chez les femmes; les trois-quarts des hommes (75,2%) et 59,5% des femmes ont une neuvième année et moins et seulement 11% des hommes et 22% des femmes ont au moins une douzième année. Comme nous le verrons plus loin, pour l'ensemble des régions visées, le niveau de scolarité est nettement moins élevé chez les clients du Centre d'ajustement que chez la population globale où 39,6% de la population de la Péninsule est considérée comme analphabète fonctionnel.

Nous savons déjà que plus de 593 inscrits au Centre d'ajustement ont moins de 25 ans; ces gens ont donc passé dans le système scolaire dans le dernier dix ans et ont commencé à fréquenter l'école vers 1969, soit au moment où le programme de Chance égale commençait à s'implanter; or, nous n'avons que 296 personnes qui ont au moins complété leur douzième année dans l'ensemble du groupe. Il est donc facile de conclure que le groupe inscrit au Centre d'ajustement compte un nombre important de personnes qui ont quitté l'école avant de compléter leur secondaire, et ce, même ces dernières années. Par ces chiffres, nous touchons à l'ampleur du phénomène de la mortalité scolaire, touchant tout particulièrement les garçons. Si le Centre a tout particulièrement touché les employés les plus vulnérables des poissonneries, tout recyclage de ces personnes vers d'autres types d'activité doit passer par une certaine dose de formation.

Tableau 9

Niveau de scolarisation par sexe

Scolarisation	Hommes	%	Femmes	%
2	2	0,5	1	0,1
3	4	0,9	4	0,4
4	12	2,7	22	2,0
5	34	7,7	32	2,8
6	49	11,1	69	6,1
7	78	17,7	148	13,1
8	84	19,1	202	17,9
9	68	15,5	192	17,1
10	42	9,5	145	12,9
11	19	4,3	63	5,6
12	46	10,5	242	21,5
13	2	0,5	6	0,5
Total	440	100,0	1126	100,0

2.31 Commission de l'Assurance-chômage

Nous avons obtenu de la Commission de l'Assurance-chômage le relevé des prestataires de l'assurance-chômage en date du 7 novembre 1988, ce relevé nous permettant d'identifier tous les prestataires qui devaient leurs prestations à un travail dans une usine comme préparateur de poisson ou nettoyeur, coupeur ou décortiqueur de poisson. Nous avons obtenu ces données, regroupées selon les codes postaux suivants (voir annexe 7):

- E0B qui couvre la côte nord-est de Charlo à Pokemouche (incluant Shippagan-les-Iles), à l'exclusion de la cité de Bathurst;

- E2A qui englobe la cité de Bathurst;

- E0C qui couvre de Tracadie à Baie-Ste-Anne et jusqu'à Doaktown, à l'intérieur des terres, à l'exclusion des villes de Chatham et Newcastle;

- E0A qui couvre les comtés de Kent et Westmoreland, à l'exclusion de la région urbaine de Dieppe-Moncton.

Aucune de ces zones postales ne recouvre donc exactement les trois régions définies dans notre étude; la Péninsule est couverte en partie par E0B et en partie par E0C; Kent pige en partie dans E0C et en partie dans E0A; et enfin, le sud-est prend le reste de la zone E0A. Mais ces chiffres sont très importants pour mieux connaître la population de la côte est qui travaille dans les poissonneries.

2.311 Répartition géographique des prestataires

Or, dans l'ensemble des zones postales décrites, on comptait alors 44,468 prestataires d'assurance-chômage répartis selon les différentes régions, selon ce qu'indique le tableau 10. Ce tableau indique aussi l'importance de l'industrie du poisson dans les zones E0B où un chômeur sur cinq tire ses prestations d'un travail dans une poissonnerie, et E0A où la relation est un peu moins de 1 à 9.

Tableau 10

Nombre total de prestataires d'assurance-chômage et nombre tirant ces prestations du travail en poissonnerie, par région.

Régions	Prestataires Total	Prestat./Poissonneries Total	% du total des Prestataires.
E0A	17,249	1,987	11,5
E0B	15,318	3,176	20,7
E0C	9,295	853	9,2
E2A	2,606	32	1,2
Total	44,468	6,048	13,6

2.312 Répartition des prestataires selon le sexe

Le tableau 11 répartit selon le sexe les prestataires d'assurance-chômage oeuvrant dans l'industrie des pêches. On relève ainsi que les deux tiers des prestataires sont des femmes (66,6%), ce qui confirme les données du Centre d'ajustement. On note, d'ailleurs, que la proportion de femmes est encore plus élevée dans le sud-est (E0A), ce qui confirme le fait qu'au

Centre d'ajustement, la proportion d'hommes était plus forte tout particulièrement dans la région de la commission scolaire # 6.

Tableau 11

Prestataires de l'industrie des pêches selon le sexe

Régions	Hommes	%	Femmes	%
E0A	404	20,3	1583	79,7
E0B	1286	40,5	1890	59,5
E0C	318	37,3	535	62,7
Total	2008	33,4	4008	66,6

2.313 Répartition des prestataires selon l'âge

L'âge des prestataires est relativement jeune comme l'établit le tableau 12, puisque la moitié des femmes (50,2%) et 64% des hommes ont moins de 35 ans. Cette population est significativement plus jeune, chez les deux sexes, dans E0B et surtout E0C que dans E0A. La moyenne d'âges, chez les femmes, varie entre 34 ans dans E0C et 35 dans E0B pour les préparateurs de poisson et entre 35 ans dans E0C, 36 ans dans E0B et 37 ans dans E0A pour les autres catégories; chez les hommes, cette moyenne, pour la première catégorie est de 31 ans dans E0C et 33 ans dans E0B et, pour la deuxième catégorie, de 31 ans dans E0C, 32 ans dans E0B et 35 ans dans E0A.

Tableau 12

Répartition des prestataires selon l'âge, par sexe et région.

Prestataires: Femmes

Groupe d'âges	EOA Nom.	%	EOB Nom.	%	EOC Nom.	%	Total Nom.	%
1-15			1	.05			1	.02
16-19	46	2,9	27	1,4	7	1,3	80	2,0
20-24	188	11,9	204	10,8	54	10,1	446	11,1
25-34	506	32,0	739	39,1	242	45,2	1487	37,1
35-44	414	26,2	572	30,3	142	26,5	1128	28,1
45-54	277	17,5	238	12,6	66	12,3	581	14,5
55-64	152	9,6	109	5,8	24	4,5	285	7,1
65+								
Total	1583	100,0	1890	100,0	535	100,0	4008	100,0

Prestataires: Hommes

1-15								
16-19	27	6,7	66	5,1	18	5,7	111	5,5
20-24	69	17,1	262	20,4	73	23,0	404	20,1
25-34	138	34,2	503	39,1	130	40,9	771	38,4
35-44	69	17,1	273	21,2	67	21,1	409	20,4
45-54	55	13,6	114	8,9	20	6,3	189	9,4
55-64	46	11,4	67	5,2	10	3,1	123	6,1
65+			1	0,08			1	0,05
Total	404	100,0	1286	100,0	318	100,0	2008	100,0

2.314 Revenu des prestataires

Les données de l'assurance-chômage nous permettent de calculer le nombre de semaines travaillées par les employé(e)s dans les poissonneries et le revenu qu'on a pu en tirer. Le tableau 13 donne pour chaque région, pour chaque sexe, et pour chacune des deux catégories de travailleurs du poisson, les prestations hebdomadaires, les semaines assurables et les revenus touchés. Ce tableau illustre très clairement le fait que, dans toutes les régions, les femmes gagnent beaucoup moins que les hommes et ont moins de semaines assurables. Cette différence dans le revenu peut être expliquée par au moins deux hypothèses: les hommes ont davantage de postes de supervision dans les usines; les hommes travaillent davantage de temps supplémentaire. Pour 100$ de revenus par semaine pour un homme, la femme gagnerait entre 59$ et 67$ selon la région. Par ailleurs, les femmes ont travaillé en moyenne entre 11 et 13 semaines comparativement à de 12 à 15 pour les hommes, selon la région et la catégorie de travail. Ces semaines tendent à être plus nombreuses dans le sud-est puisqu'on y exigeait, pour les fins de l'Assurance-chômage, 16 semaines de travail au lieu de 10 comme dans la Péninsule. Pour l'ensemble des travailleurs de ces régions qui reçoivent des prestations, on travaille entre 24 et 30 semaines en moyenne.

Tableau 13

Pour chaque prestataire, moyenne des prestations hebdomadaires, des semaines assurables et des revenus touchés pour l'une ou l'autre des catégories de travail, par sexe et par région.

1. Les Prestations hebdomadaires

Régions	Hommes		Femmes		L'ensemble	
Catégories	1	2	1	2	1	2
EOA	250	0	153	0	173	0
EOB	244	267	164	166	189	210
EOC	239	298	138	142	160	237

2. Les semaines assurables

EOA	15	0	13	0	14	0
EOB	14	13	12	12	13	12
EOC	12	12	11	11	11	12

3. Les revenus touchés

EOA	417	0	255	0	288	0
EOB	407	446	273	277	316	350
EOC	398	497	230	236	267	395

Pour évaluer le revenu annuel moyen d'une employée, nous nous basons sur 12 semaines de travail à un salaire hebdomadaire de 277$, le plus élevé révélé par les données de l'assurance-chômage. Selon ce scénario, le revenu annuel de cette personne s'établit ainsi:

12 semaines à 277$:	3,324$
38 semaines de prestations à 166$:	6,308$
Revenu annuel:	9,632$

Evidemment, en nous basant sur des revenus plus bas, ce qui est le cas dans Kent et le sud-est où la plupart des employés ne sont pas syndiqués et gagnent considérablement moins que dans la Péninsule, une femme qui travaillerait 11 semaines à 230$ par semaine, cumulerait en un an le revenu qui suit:

11 semaines à 230$:	2,530$
39 semaines de prestations à 138$:	5,382$
Revenu annuel:	7,912$

Enfin, un homme gagnant le revenu moyen maximum, soit 497$ pour le nombre moyen maximum de semaines assurables, soit 15, récolterait le revenu annuel suivant:

15 semaines à 497$	7,455$
35 semaines de prestations à 298$:	10,430$
Revenu annuel:	17,885$

Pour ces trois cas, le revenu provenant des prestations d'assurance-chômage est plus important que celui qui provient du salaire puisque ce dernier ne représente que 34,5% du revenu annuel pour le premier cas, 32% dans le deuxième et 41,7% dans le troisième. Pas étonnant que l'assurance-chômage soit un revenu vital pour ces gens et que le salaire n'est, en fait, qu'un passeport pour l'obtention de ces prestations. Et selon les chiffres tirés des données de l'assurance-chômage, les trois cas soumis définissent assez bien les seuils minimum et maximum des revenus d'un employé type de poissonnerie, le plus grand nombre ressemblant davantage aux cas 1 et 2 puisqu'on compte une forte majorité de femmes dans l'industrie.

2.32 Statistique Canada

Selon Statistique Canada, le revenu familial moyen se situe à 37,827$ au Canada, à 30,527$ au Nouveau-Brunswick, à 27,723$ dans Gloucester, 25,631$ dans Kent et 33,206$ dans Westmoreland. Les travailleurs(euses) d'usine dans l'ensemble ne gagnent pas une somme équivalente au salaire moyen de leur région, même en y insérant les prestations de chômage. En nous basant sur les cas expliqués précédemment, en supposant un époux qui gagne 17,885$ et une épouse qui gagne 9,632$ on atteint un revenu familial de 27,517$, tout près du salaire moyen de Gloucester et supérieur à celui de Kent. Mais dans ce dernier cas, on l'a vu, le revenu des femmes est substantiellement plus bas. Dans les deux cas retenus, cela représente un salaire maximum; en moyenne, les salaires sont plus bas.

Selon les données de l'assurance-chômage, il y aurait 6,016 employé(e)s de poissonneries qui retirent des prestations sur la côte est du Nouveau-Brunswick. Selon le Ministère des Pêches et de l'Aquaculture, dans son document présenté au Comité de stratégie de développement du Nouveau-Brunswick (Annexe 8), il y avait en 1987 dans les régions 1 et 11 (soit la côte est) un maximum de 11,135 employé(e)s d'usine. Les prestataires ne représenteraient donc que 54% des chiffres du Ministère. Même en acceptant que ce ne sont pas tous les employés d'usine qui réussissent à cumuler le miminum requis pour avoir droit aux prestations; même en acceptant que des employés d'usine peuvent travailler ailleurs pour terminer l'acquisition de leurs timbres et ainsi, n'apparaissent pas comme employés de poissonneries dans les statistiques de l'assurance-chômage; nous faisons l'hypothèse que le nombre d'employés dans les poissonneries est probablement gonflé dans les statistiques habituellement utilisées, possiblement parce que le même employé est compté à deux reprises dans certains cas, soit qu'il travaille dans deux usines, soit qu'il travaille, dans une seule usine, dans deux productions différentes.

Selon les données du recensement de 1986, la Péninsule acadienne (incluant les paroisses de New Bandon et Alnwick au complet) compte 6,305 personnes dans les industries manufacturières. De ce nombre, il faut enlever les employés oeuvrant dans les entreprises de tourbe et dans d'autres entreprises manufacturières; selon la Commission d'Expansion Economique de la Péninsule Inc., il y avait en 1986, dans la Péninsule, 817 employés du secondaire dans la tourbe et 1,162 dans d'autres entreprises alors qu'on évaluait le nombre d'employés impliqués dans la transformation du poisson à 6,432. Cet organisme établissait donc l'emploi dans le secondaire à 8,411; selon les divisions utilisées par cet organisme, le secondaire équivaut au manufacturier. On aurait donc attribué 2,106 employés de trop au manufacturier. En faisant l'hypothèse qu'il y aurait au moins 1,000 emplois du secteur manufacturier qui ne relèvent pas de la

p@che, en utilisant les chiffres de Statistique Canada, on pourrait évaluer à environ 5,305 les emplois dans la transformation du poisson, soit 1,127 de moins que ce qu'établit la C.E.E.P. Le Ministère des P@ches et de l'Aquaculture dans le document déjà mentionné parle de 6,648 employés d'usines dans la région 1; en enlevant ceux qui vivent dans la région Chaleur, que nous évaluons à environ 400 en nous basant sur le nombre d'employés de la seule poissonnerie de la région à Petit-Rocher et de quelques autres (une centaine) qui pourraient vivre au nord de la région Chaleur, ça nous laisse approximativement avec environ 6,148 employés de poissonneries dans la Péninsule. Nous croyons que le chiffre réel est plus près de 5,000, en nous basant sur le recensement et les données de l'Assurance-chômage.

Nous sommes enclins à penser qu'on assiste au m@me gonflement des chiffres dans Kent et le sud-est et qu'au lieu des 11,135 employés de poissonneries dont parle le Ministère des P@ches, pour la côte est, on serait plus près de la réalité en estimant ce nombre à environ 8,500. Pour avoir des données plus précises là-dessus, il y aurait lieu, dans tout relevé, de tenir compte du numéro d'assurance sociale de chaque employé et de porter tous les noms sur ordinateur, demandant à celui-ci de ne conserver que les noms se référant à des numéros d'assurance sociale différents.

Nous avons établi que le programme mis de l'avant à l'été 1988 a créé environ 1,334 emplois de 10 semaines; ceci représenterait environ 15,7% des employés des poissonneries de la côte est, sur la base d'un total de 8,500 employés dans l'ensemble des usines.

2.33 Ministère de l'Aide au Revenu

A l'été 1988, le Ministère de l'Aide au Revenu a fait une étude afin de connaître le potentiel d'employabilité d'une partie de sa clientèle dans ses trois régions de la Péninsule. A partir des 2,295 personnes de cette dernière, on a établi un échantillonnage de 150 personnes ayant entre 17 et 47 ans et ayant au moins une septième année de scolarité.

La majorité des sujets interrogés (66%) ont moins d'une dixième année, un autre 15,3% a complété une dixième année, 8,7% ont complété une onzième année et 10% ont terminé leur secondaire.

Par ailleurs, on a relevé les clients de ce ministère dans la Péninsule, considérés comme aptes au travail; des 384 cas répertoriés, 135 avaient obtenu un emploi dans une poissonnerie avant de recevoir des prestations de l'Aide au Revenu et 26,7% de ces personnes avaient 6 ans et moins de scolarité et 53,3% avaient complété entre 7 et 9 ans de scolarité.

Dans le contexte des revenus qu'un employé peut espérer tirer de son travail dans une poissonnerie, en quoi les montants versés par le Ministère de l'Aide au Revenu peuvent affecter la dynamique du retour au travail? Le tableau 14 relève les taux mensuels accordés aux personnes employables.

Tableau 14

Taux mensuel accordé par le Ministère de l'Aide au Revenu aux personnes employables.

Une personne vivant chez ses parents; revenu des parents: - 15,000$:	121$
Une personne vivant seul:	232$
Couple:	434$
Couple vivant chez un parent:	325$
Couple avec un enfant:	655$
Couple avec deux enfants:	681$
Mère célibataire:	629$

Dans la meilleure des situations, la personne qui dépend de l'Aide au Revenu aura un revenu annuel d'environ 7,548$ (cas de la mère célibataire); cette même personne pourrait, en allant à la poissonnerie, gagner en salaire et prestations d'assurance-chômage environ 8,160$ mais elle aura à assumer des frais de transport et de garde d'enfant de sorte que son revenu net sera probablement moindre que ce qu'elle obtient de l'Aide au revenu.

Dans sa recherche, le Ministère a tenté d'identifier les avantages et inconvénients pour ces gens à travailler. Par exemple, 46% sont seuls et ont donc un haut degré de liberté mais 28% sont des unités monoparentales pour qui la mobilité est fortement restreinte (garde d'enfant, transport etc). On relève, parmi les obstacles le manque de scolarisation et de motivation. On considère que 64% n'ont pas de problèmes techniques (gardienne, transport, équipement etc) et 73% n'auraient pas de problème de santé. Ce rapport conclut aussi (p.31) qu'en raison des niveaux d'éducation constatés on doit penser "à une solution de rattrapage scolaire".

2.34 Commissions scolaires # 5, 6 et 7.

La Commission scolaire # 6 de Shippagan nous a fourni quelques chiffres sur le problème de la mortalité scolaire et le tableau

15 donne un aperçu du nombre d'étudiants qui laissent le système scolaire avant d'atteindre la douzième année.

Tableau 15

Cohorte des élèves de première année de 1973, pour certains districts scolaires, par rapport aux gradués de 1985.

District Scolaire	Année 1 Sept. '73	Gradués Juin '85	% Gradués
Caraquet	310	206	66,5
Shippagan	331	157	47,4
Tracadie	537	280	52,1
St-Quentin	153	70	45,8
St-Jean	1826	1220	66,8
Fredericton	947	774	81,7
Edmundston	586	476	81,2

Ces chiffres doivent être utilisés avec précaution puisqu'ils ne tiennent pas compte totalement de la réalité; par exemple, le phénomène migratoire peut affecter les chiffres de sorte qu'une région victime de bilan migratoire négatif verrait une partie de ses effectifs de la première année disparaître tout simplement de la région. Cependant, en ce qui concerne la Péninsule, le solde migratoire est positif à la fin des années '70 et au début des années '80 (Voir Savoie, Donald J. et Beaudin, Maurice, La lutte pour le développement - Le cas du nord-est p.117). Les chiffres pour ces trois régions seraient donc assez justes et les responsables du district de Shippagan les considèrent comme réalistes.

Le district de Shippagan nous a fourni des chiffres sur les abandons scolaires ces cinq dernières années, chiffres que nous retrouvons dans le tableau 16.

Tableau 16
Abandons scolaires au district # 6

	Nombre	% de la population étudiante
83-84	108	3,24
84-85	83	2,74
85-86	87	2,89
86-87	95	3,16
87-88	95	3,18

Ces cinq dernières années, ce sont donc 468 étudiants qui ont abandonné l'école avant de compléter leur secondaire, dans ce seul district de Shippagan. Ces chiffres confirment ce que notre recherche auprès des employés des poissonneries tend à nous démontrer.

2,35 Employés des usines de la Connors de Shippagan et de l'Association Coopérative de Lamèque.

Deux usines nous ont fourni des données (novembre 1988) sur leurs employé(e)s, la Connors de Shippagan et l'Association Coopérative de Lamèque. Ces deux usines, à elles seules, regroupent 1,596 employés, soit environ le quart de tous les employés de poissonneries de la Péninsule. Comme l'indiquent les tableaux 17 et 18,les femmes constituent la majorité à la Connors (56%) et à la Coopérative (64%); au point de vue âge, 6% de la main d'oeuvre à la Coopérative (58) et 1% chez Connors (8) ont dix-neuf ans et moins, ce qui confirme qu'un certain nombre de ces employé(e)s, surtout des garçons, ont pu laisser l'école avant la douzième année. Pour les autres groupes d'âges, les 20-24 ans représentent 5% des effectifs de Connors et 19% de ceux de la Coopérative, les 25-44 ans 70% chez le premier et 60% chez le deuxième et les 45-64 ans 24% chez Connors et 12% à la Coopérative.

Tableau 17
Les employés de Connors Bros Ltd de Shippagan selon le sexe et l'âge.

Age	Travailleurs		Travailleuses		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
15-19 ans	6	2,5	2	0,5	8	1,2
20-24 ans	19	8,0	14	3,4	33	5,0
25-44 ans	152	63,9	306	73,6	458	70,0
45-64 ans	61	25,6	94	22,6	155	23,7
Total	238	100,0	416	100,0	654	100,0

Tableau 18
Les employés de l'Association Coopérative de Lamèque selon le sexe et l'âge (Novembre 1988).

Age	Travailleurs Nombre	%	Travailleuses Nombre	%	Total Nombre	%
15-19 ans	58	14,1	0	0,0	58	6,2
20-24 ans	106	25,7	74	14,0	180	19,1
25-44 ans	201	48,8	389	73,4	590	62,6
45-64 ans	46	11,2	67	12,6	113	12,0
65+	1	0,2	0	0,0	1	0,1
Total	412	100,0	530	100,0	942	100,0

En somme, ces données confirment déjà ce que nous avons relevé par ailleurs: la majorité des employés sont des femmes; elles sont relativement jeunes mais plus âgées que leurs collègues masculins. Nous avons aussi relevé précédemment que la proportion des hommes dans l'industrie tend à être plus forte dans la région de Shippagan; les chiffres fournis par ces deux usines le confirment.

2.36 Enquête par un manufacturier de vêtement

Au printemps 1987, la C.E.E.P. insère dans les journaux l'annonce suivante pour le compte d'une compagnie en train de faire une étude de faisabilité en vue de l'établissement d'une industrie dans la région de Tracadie.

Enquête pour emplois
Un manufacturier de vêtements étudie la possibilité de s'établir dans la région de Tracadie et fait un sondage pour identifier des personnes pour opérer des machines à coudre. Nous recherchons aussi des personnes pour occuper des postes connexes et de supervision. Expérience non nécessaire.

Pas moins de 1,370 personnes se sont présentées pour remplir un formulaire de demande d'emploi, la presque totalité étant des femmes (moins d'une centaine d'hommes). Le tableau 19 indique le niveau de scolarité de ces personnes.

Tableau 19

Niveau de scolarité des personnes en quête de travail pour un manufacturier de vêtement.

Scolarité	Total	%	Tracadie	%
1-6	170	12,4	98	11,6
7-9	487	35,5	308	36,4
10-12	703	51,3	441	52,1
Non indiqué	10	0,7	-	-
Total	1,370	100,0	847	100,0

Ces chiffres confirment ceux que nous avons déjà révélés sur le bas niveau de scolarisation de la population. Il est révélateur aussi de constater que tant de femmes cherchent un emploi permanent; on peut se demander, d'ailleurs, si la venue de l'usine en question ne viendra pas hausser le taux de participation des femmes sur le marché du travail de sorte qu'elle aurait peu d'effet sur le taux de chômage de la région.

Le tableau 20 nous révèle le lieu de résidence de ces personnes selon les trois premiers numéros des échanges téléphoniques, 64,6% d'entre elles vivant dans la région immédiate de Tracadie-Sheila et 10,4% non loin dans la région de St-Isidore.

Tableau 20
Lieu de résidence des candidats selon l'échange téléphonique.

779 Tabusintac	58
727 Caraquet	70
395 Tracadie	847
776 Néguac	167
358 St-Isidore	136
336 Shippagan	28
344 Lamèque	5
Total	1311

Conclusion

En somme, les différentes sources d'information consultées concordent; les travailleurs/euses de l'industrie des pêches sont en majorité des femmes, relativement jeunes avec une moyenne d'âge d'environ 35 ans, moins scolarisées que la moyenne de la population mais plus que les hommes travaillant dans ces mêmes usines. Ces gens ont des revenus nettement sous le niveau de pauvreté et voient leurs conditions de travail se détériorer,

pouvant compter sur un nombre de moins en moins nombreuses de semaines de travail, et des semaines comportant de moins en moins d'heures de travail. On peut les qualifier d'une population de travailleurs et de travailleuses en difficulté.

4.4 Satisfaction des employeurs:

Nous avons mené 52 entrevues auprès de 27 entreprises privées, 22 projets communautaires et trois ministères. (Voir la liste dans l'Annexe 9). Nous avons donc rejoint la très grande majorité des responsables de projets approuvés sous le programme de diversification industrielle et celui d'Emploi et Immigration. Le contact s'est avéré souvent difficile car bien de ces projets étaient terminés et plusieurs usines étaient fermées. Nous n'avons pas fait enquête auprès des responsables des projets approuvés sous le programme "Entreprises" car nous n'en avons obtenu la liste que très tardivement.

Le guide d'entrevue (Voir Annexe 10) tentait d'évaluer le degré de satisfaction de l'employeur vis-à-vis le programme et son fonctionnement et les employé(e)s embauché(e)s. Nous tentions aussi, lorsque c'était le cas, d'obtenir une évaluation de l'effort de diversification qui a été tenté et nous avons voulu savoir si l'employeur anticipait soumettre un autre projet, pour l'année suivante, dans l'éventualité où un tel programme serait reconduit.

Nous avons affaire, au départ, à trois grands groupes, les entrepreneurs privés, les projets communautaires et les ministères. Ils s'entendent au moins sur un point: les programmes offerts et les mécanismes mis en place étaient adéquats, sauf les exceptions que nous soulignerons. A ce niveau, les contacts avec le Centre d'ajustement ont été peu nombreux et ça se comprend puisque la procédure prévoyait que les listes d'employés référés par le Centre étaient refilées au Centre de la Main d'Oeuvre qui assurait le contact direct avec le client. Deux ministères ont donc été en contact avec ces gens, le Ministère fédéral d'Emploi et Immigration et le Ministère provincial du Travail. Personne n'a mis en cause, sauf un cas, le personnel de ces ministères et on s'est même employé à souligner la disponibilité des fonctionnaires qui y travaillent, y allant même de louanges qui n'étaient pas sollicitées.

4.41 Le choix des employés

La plainte majeure, énoncée surtout par l'entreprise privée, non impliquée dans la transformation du poisson, porte sur le fait que l'employeur devait embaucher des gens référés par le Centre de la Main d'Oeuvre et que cela était la source de multiples

problèmes: pauvre productivité de ces gens; leur attitude d'habitués de "projets" et qui ne comprenait pas les rouages de fonctionnement d'une entreprise privée, attitude qui les portait à ne pas accepter les directives de la direction sous prétexte que c'était là un projet du gouvernement destiné à leur procurer les timbres nécessaires; attitude qui créait des tensions dans le personnel régulier de ces entreprises et qui risquait de contaminer l'entreprise du "syndrome du projet et du timbre"; roulement du personnel et départ de plusieurs dès que les timbres nécessaires étaient acquis; baisse nette de la productivité dès que le dixième timbre était acquis; absentéisme plus important que chez les employés réguliers. Plusieurs employeurs nous ont donné des exemples précis de rendement, comparant "ces" employés à leurs employés réguliers. Dans une entreprise, par exemple, la production comptabilisée pour chaque employé était presque de moitié inférieure à celle d'un employé régulier. Une autre entreprise n'arrivait pas à imposer une cadence de production satisfaisante de sorte que le coût de production était trop élevé pour le prix de détail accepté par le marché. Une autre entreprise se plaignait que la forte majorité des gens envoyés ne voulaient pas travailler et croyaient pouvoir gagner leurs timbres à ne rien faire. Dans ce dernier cas, il s'en est suivi un saccage de la propriété de sorte que la majorité de ces employés ont été retournés chez eux. A maintes reprises, on nous a indiqué que des "gens des shops" avaient une mentalité bien particulière et qu'ils étaient habitués à gagner une partie de leurs timbres sur des projets où ils n'avaient pas à travailler pour le faire.

En fait, chez ces entreprises privées, on distingue deux groupes: ceux qui ont été échaudés et se promettent de ne plus collaborer à une telle approche, à moins qu'ils aient le choix de leurs employés; et ceux qui ont connu des difficultés mais ont tout de même fini par trouver le personnel nécessaire en choisissant leurs employés parmi un groupe beaucoup plus large soumis par la Main d'Oeuvre. Un cas typique est celui de la Fisons qui a dû interroger plus de 70 personnes pour retenir 15 candidats. Selon eux, l'un des critères utilisés pour éliminer des candidatures était le fait que la personne s'inquiétait du fait que l'emploi pourrait être à long terme. Sur les 15 que l'entreprise a retenus, quatre ont été remerciés parce qu'ils ne donnaient pas satisfaction et les autres travaillent raisonnablement bien. Mais cette entreprise considère qu'elle devrait être capable de choisir elle-même ses propres employés.

Un autre cas est celui de la Jiffy; cette entreprise a choisi douze employés parmi un groupe initial de 24 et ils ont ajouté à ces douze six de leurs employés habituels, mis à pied dans les semaines précédentes. Deux des douze ont quitté, probablement parce qu'ils avaient leurs "timbres"; ils ont été remplacés et ils espèrent maintenant conserver ces employés de façon permanente. Ces dix-huit employés n'ont pas encore atteint l'objectif de productivité qui était assigné (90% de cet objectif au moment de notre entrevue) mais ils sont relativement

satisfaits. Ils n'en recommandent pas moins qu'on laisse à l'entreprise la liberté de choisir ses propres employés. Sur ce sujet, il y a donc passablement d'unanimité.

Chez les responsables de poissonneries, l'attitude est autre. On est satisfait dans l'ensemble du programme et on n'a pas eu ce problème de se voir imposer des employés dont ils ne veulent pas puisqu'ils choisissaient parmi leurs employés mis à pied.

4.42 Autres plaintes

Chez ces deux groupes d'entreprises privées, on retrouve les plaintes suivantes:

- formules trop compliquées; les simplifier; lorsque les deux niveaux de gouvernement sont impliqués, prévoir une seule formule;

- retard apporté à approuver le projet ou à effectuer les paiements;

- manque de flexibilité; exemple: on ne peut produire pendant 40 heures du crabe tourteau car il n'est pas assez abondant. On utilise ces gens alors à différentes productions pour leur assurer 40 heures de travail mais on reçoit un paiement qui ne reconnaît que les heures consacrées au crabe;

- problème d'ancienneté: les employés, embauchés sur les projets spéciaux, étaient puisés à même les listes de personnes mises à pied, habituellement, les gens ayant le moins d'ancienneté dans le syndicat. Or on doit garantir 40 heures de travail à ces personnes alors que les employés réguliers, ayant plus d'ancienneté, ne peuvent souvent travailler autant d'heures. D'où tension entre employés.

Au hasard de notre recherche, nous avons aussi rencontré des entrepreneurs qui se sont plaints d'une compétition injuste du fait qu'un compétiteur recevait une subvention pour les salaires pour une production qu'eux faisaient déjà, sans subvention.

Quant aux projets menés par des organismes communautaires, on relève seulement quelques plaintes dont celle de la possibilité de choisir ses propres employés. Des municipalités, où règne un chômage important, se voyaient contraintes d'embaucher des gens de l'extérieur qui devaient parfois voyager plus d'une heure pour se rendre au travail. Ceci était cause de tension et de frustration dans la localité. On a, à maintes reprises, souhaité que les fonctionnaires aident les responsables des projets à remplir les formules de sorte à éviter un incessant va et vient entre le ministère et l'organisme. On nous a aussi souligné, à maintes reprises, le problème causé par les retards à approuver un projet, surtout lorsque les travaux envisagés étaient à

l'extérieur. Plusieurs ont vu leurs projets approuvés à l'automne alors qu'il ne restait plus grand temps pour effectuer les travaux avant l'hiver. On nous a parlé à plusieurs reprises de délais de trois à cinq mois. Un grand nombre de ces projets nous ont souligné qu'ils étaient déçus que le montant pour les matériaux avait été ramené à 50$ par personne/semaine de 125$ qu'il était. Tous, unanimement, soutiennent que ce montant est nettement insuffisant, surtout dans le contexte où les subventions discrétionnaires aux municipalités ont diminué beaucoup. Ceci est perçu comme un problème fondamental pour les années à venir pour tout organisme qui voudra présenter un projet. Plusieurs, aussi, se sont plaints du fait que la formation ne répondait pas aux besoins directs du projet, bien qu'on s'entendait pour dire, dans l'ensemble, que c'était bon pour l'employé. On a aussi demandé que le cours de formation en dynamique de vie soit donné à la fin du projet afin de conserver le plus de semaines de beau temps possible pour les travaux à l'extérieur. Quelques responsables nous ont souligné, cependant, que le programme 1988 était une nette amélioration sur celui de l'année précédente où la municipalité ou l'organisme devait assumer les coûts de matériel et payer pour les coûts du fonds de roulement, puisque les paiements pour les salaires n'étaient faits qu'à la fin de chaque mois.

4.43 Réalisation du projet sans le programme

Sur 27 entreprises privées que nous avons interrogées, 14 nous ont avoué qu'elles auraient quand même réalisé leur projet de diversification si le programme n'avait pas eu lieu mais plusieurs se sont empressés d'ajouter qu'elles n'auraient pu le faire avec la même ampleur. Treize entreprises n'auraient pas été de l'avant, les principales raisons données étant que ça devenait trop risqué de le faire ou que ce n'était pas rentable sans un coup de main.

Tous les organismes communautaires n'auraient pas fait leur projet sans le soutien d'un programme spécial et il en est de même des trois ministères.

4.44 Satisfaction envers le rendement de l'employé

On a aussi demandé aux responsables des projets s'ils étaient satisfaits du rendement fourni par les employés assignés à leurs projets. Du côté de l'entreprise privée, seize se sont montrées satisfaites; pour la plupart, elles sont des poissonneries qui ont utilisé leurs propres employés; six sont très insatisfaites, soulignant le manque de productivité, l'absentéisme, l'attitude négative etc; ce sont toutes des entreprises qui n'opèrent pas dans le poisson et qui ont dû embaucher à partir des listes d'employés provenant des poissonneries. Un responsable nous a

indiqué qu'il faudrait changer la formule et accorder une assistance financière plus généreuse, voire même à 100%, pour cinq semaines de formation en cours d'emploi, après quoi l'employeur pourrait conserver les meilleurs de ces employés, se plaignant que bien des employés n'acceptent aucune réprimande et se comportent comme s'ils étaient sur un "projet". Enfin, dans trois cas, on était plus ou moins satisfait à cause des difficultés rencontrées à constituer une équipe fiable et/ou à cause du manque de productivité.

Du côté des projets communautaires, seize organismes sont satisfaits...certains même insistent pour se dire très satisfaits du rendement de leurs employés et les louent très spontanément. Dans six cas, on est généralement satisfait mais on a tout de même des réserves parce qu'une partie des employés, habituellement une minorité, ont causé des problèmes. L'un de ces groupes nous a dit qu'on n'embaucherait que la moitié du groupe pour l'année suivante,l'autre moitié ne donnant pas satisfaction.

Les trois ministères indiquent une satisfaction modérée. Le responsable à Pêches et Aquaculture se dit satisfait et invoque la formation donnée au début du projet comme un facteur important puisque ce cours a valorisé le personnel et lui a permis, dans certains cas, d'en savoir plus que les gens qu'ils devaient rencontrer, au sujet de leur bateau etc. On avoue, cependant, que les objectifs n'étaient pas très élevés et qu'on demandait de ne pas faire plus qu'un inventaire de bateau par jour alors qu'on aurait pu en faire trois ou quatre. Au Tourisme, Loisirs et Patrimoine, on a connu des problèmes au début puisque plusieurs employés étaient d'avis qu'ils n'avaient pas besoin de travailler pour "gagner leurs timbres". Il a fallu intervenir assez fermement au début et bien encadrer les employés. Par la suite, le tout s'est déroulé raisonnablement bien et chaque employé devait remplir, auprès des visiteurs interrogés, de 35 à 40 questionnaires par jour. Enfin, à Commerce et Technologie où on a eu deux employés pendant six semaines, on se montre satisfait du travail réalisé. Les employés ont eu une formation de deux jours à Pêches et Océans avant de commencer et se sont bien acquittés de leurs tâches.

4.45 Roulement du personnel

A la question à savoir si l'entreprise avait connu du roulement dans le personnel embauché, quinze des entreprises privées ont répondu dans l'affirmative donnant comme raison surtout le fait que l'employé avait fait ses timbres et se trouvait un prétexte pour partir. Pour les douze autres cas, surtout les poissonneries, on affirme n'avoir pas connu de roulement. Plusieurs responsables de poissonneries, cependant, nous ont avoué très spontanément qu'ils mettaient à pied un employé dès qu'il avait ses timbres, si cela était son désir. On affirme n'avoir pas d'autres choix si on veut se garder l'employé en

question pour l'année suivante. Deux entreprises nous ont dit qu'elles ne connaissaient pas de roulement pour la simple raison qu'il était clairement établi au début du travail que la compagnie ne donne pas de cessation d'emploi avant que le travail ne soit complètement terminé. Quelques employeurs, qui n'ont pas connu de roulement, nous ont néanmoins affirmé qu'ils auraient voulu mettre à pied certains employés qui ne donnaient pas satisfaction mais qu'ils ne le faisaient pas par crainte de perdre la subvention promise.

Chez les organismes communautaires, sept ont connu du roulement soit en raison des "timbres", soit parce que la personne ne qualifiait pas, soit parce qu'à un moment donné, le travail était trop dur pour la personne, une femme de 60 ans, soit parce qu'on est parti travailler ailleurs ou enfin qu'on les a remercié parce qu'ils ne donnaient pas un rendement satisfaisant. Un groupe nous a démontré qu'il leur a fallu 30 employés pour remplir 19 postes et invoque le fait que ces gens ne "voulaient rien faire". Chez les 15 autres projets, on n'a pas connu de roulement; trois de ces projets nous ont indiqué qu'ils avaient comme politique de ne pas remettre de cessation d'emploi avant que tout le travail soit terminé et plusieurs autres projets se sont dits "très satisfaits" du travail fourni, certains ajoutant même qu'ayant obtenu une extension au projet, les employés demandaient eux-mêmes de pouvoir continuer.

Chez les Ministères, on affirme n'avoir pas connu de roulement mais l'un de ces projets, le plus important, avait embauché son personnel en s'informant du nombre de timbres requis et mettait à pied dès que le dixième timbre était acquis. On y a donc connu un roulement important.

4.46 Viabilité de la diversification

On a demandé aux entreprises privées comment elles évaluaient leur effort de diversification et si elles en avaient fait une évaluation financière. Tous ont mené une évaluation financière et, dans la plupart des cas, elle est positive et on est disposé à continuer la même production l'année suivante, même s'il n'y a pas de programme pour les soutenir bien que certains souhaitent le maintien de l'aide. Des producteurs de crabe tourteau, cependant, ont évoqué la fragile rentabilité du produit et du marché et l'un de ces producteurs a cessé la production dès la première semaine car elle se serait avérée trop déficitaire. Deux ont évoqué le fait qu'on avait approuvé trop de projets dans le crabe tourteau et que cela avait pu causer une surabondance de ce produit sur le marché, poussant le prix à la baisse. Quatre entreprises avaient encore des stocks importants non vendus au moment de notre contact.

4.47 Disponibilité de la main d'oeuvre

On a demandé, d'une façon plus générale, à toutes les personnes interrogées si elles rencontraient des difficultés à trouver le personnel nécessaire pour leurs opérations habituelles. La plupart ont répondu que non et que le problème était l'inverse car, souvent, trop veulent travailler. On s'empresse d'ajouter, cependant, qu'il en est ainsi au début de la saison mais que lorsque les dix timbres sont atteints, on a plus de difficulté à trouver du personnel. Dans une dizaine de cas, on nous a répondu qu'on avait de la difficulté à trouver des employés car bien des gens ne veulent pas travailler pour plusieurs semaines, selon eux.

4.48 Autres activités créatrices d'emplois

Enfin, on a demandé, dans l'éventualité de la reconduction d'un tel programme en 1989, si on prévoyait de nouvelles activités créatrices d'emplois. La très forte majorité, tant de l'entreprise privée que du secteur communautaire, s'est montrée très intéressée à présenter un nouveau projet. La plupart des organismes communautaires ont une liste de projets qui n'attendent qu'une nouvelle opportunité pour être présentés et, dans la plupart des cas, on prétend qu'on peut mettre un projet ensemble en l'espace d'une semaine ou deux. On se montre inquiet, cependant, des restrictions budgétaires imposées par le Ministère des Affaires Municipales, qui limiteraient leur capacité à payer une partie des coûts des matériaux et de l'équipement requis et on souhaite que le montant alloué pour le matériel, sous les projets, soit de nouveau établi à 125$ par personne/semaine. Sept entreprises privées, cependant, n'anticipent aucune nouvelle production l'an prochain et les producteurs de crabe tourteau souhaitent être encore éligibles pour continuer cette production. Dans l'entreprise privée, le temps nécessaire pour planifier une nouvelle activité est plus long et nécessite plusieurs mois et même, parfois des années. Il serait donc important, pour les ministères offrant des programmes, d'approcher ces entreprises dès le début de l'année 1989.

4.5 SATISFACTION DES EMPLOYES

Dans la Péninsule Acadienne, les personnes en quête d'emploi devaient s'inscrire auprès du Centre d'ajustement de Shippagan. A partir de la liste confectionnée par ce centre et qui contenait 1,750 noms, nous en avons tiré au hasard 50 que nous sommes allés interviewés, à partir d'un guide d'entrevue. Dans Kent et le sud-est, nous avons utilisé les listes fournies par les employeurs au Ministère du Travail et en avons tiré 10 noms au hasard et nous avons rencontré ces personnes pour les interroger à partir du même guide d'entrevue. Les entrevues avaient toujours lieu au domicile du participant et étaient menées par Mad. Yvette Bourque. La confidentialité la plus totale était promise.
Nous avons rencontré, de plus, des responsables de deux syndicats actifs dans les poissonneries.

Le guide d'entrevue (Voir Annexe 11) cherchait à établir si ces personnes avaient été en contact avec le Centre d'ajustement ou le Centre de la Main d'Oeuvre et vérifiait leur satisfaction par rapport au service reçu. Dans une deuxième phase de l'entrevue, on vérifiait si l'employé avait obtenu un emploi et, si oui, sa satisfaction face à cet emploi. Une troisième phase de l'entrevue tentait, d'une façon plus générale, de connaître les expériences de la personne face à la recherche du travail, au type de travail préféré, à l'expérience de travail depuis cinq ans...La quatrième étape tentait d'établir l'attitude de la personne face à ses besoins en formation, si besoin il y avait. Nous tentions par la suite de vérifier son attitude face à la possibilité de travailler dans un emploi permanent défini comme un travail douze mois par année. La dernière question portait sur les prestations d'assurance-chômage pour vérifier si la personne en recevait actuellement et si elle avait l'habitude d'en recevoir depuis cinq ans. Le tout se terminait par les questions habituelles pour établir le profil de la personne: âge, éducation, état civil...

Plusieurs (22) intervenants ont refusé de nous recevoir pour une entrevue, un sentiment de crainte les animant envers tout ce qui pourrait être une menace d'enquêteurs "gouvernementaux" à l'endroit de leurs prestations d'assurance-chômage ou pour d'autres raisons qui ont peut être quelque chose à voir avec les habitudes dont il sera question dans la section sur la sous-culture économique. Ces personnes ont été remplacées par d'autres noms obtenus toujours par le tirage au hasard. Nous avons donc complété soixante entrevues avec des employés, dont cinquante dans la Péninsule, sept dans Kent et trois dans le sud-est.

D'une façon générale, on peut dire que bien de ces gens sont inquiets face à leur avenir dans les poissonneries, méfiants envers tout ce qui leur semble une menace envers leur assurance-chômage et aliénés, se considérant un peu comme des laissés pour compte dans un problème qui les concerne au premier chef mais où on les consulte très peu. Plusieurs ont démontré leur frustration face au fait qu'ils devaient souvent céder leurs places, à d'autres travailleurs, dans les usines dès qu'ils avaient accumulés leurs dix timbres.

On a détecté aussi des éléments qui nous permettent de croire qu'il y a des cas d'un "traffic" du timbre, la personne n'ayant pas assez d'heures pour faire un "bon timbre" les achetant d'une autre qui n'en a pas besoin. Il semble aussi qu'on offre à l'employeur d'acheter des timbres, le système voulant que l'employé soit payé davantage que les heures effectivement travaillées mais remettant une partie de son salaire, au comptant, à l'employeur. Il est très difficile, cependant, de prouver ces cas car on ne veut pas que son nom soit révélé; il est encore plus difficile de conclure si cela représente des cas isolés ou un mode d'agir assez répandu.

Le terme "emploi à long terme" soulève aussi la méfiance car on est préoccupé d'abord par le gain immédiat d'un salaire et des "timbres" d'assurance-chômage. Le "long terme" évoque pour eux le fait qu'ils auraient peut être longtemps à attendre avant d'avoir un emploi et que, dans l'intervalle, il n'y aurait rien du tout. Il importera de mieux expliquer cet objectif et de donner l'assurance que, tout en cherchant à mettre en place ces emplois à long terme, dans l'intervalle, rien ne serait négligé pour procurer des emplois à court terme à ces gens.

Quarante-sept des personnes interrogées étaient des femmes dont 14,9% avaient entre 20 et 24 ans, 40,4% entre 25 et 34 ans, 36,2% entre 35 et 44 ans et 8,5% entre 45 et 54 ans. Huit sont célibataires, trente et une sont mariées, dont quatre n'ont pas d'enfants, une est divorcée et une autre est séparée, les deux ayant aussi des enfants et six indiquent un autre statut civil.

Au point de vue éducation, 29,8% de ces femmes ont huit ans et moins de scolarité, 34,0% ont plus de huit ans mais n'ont pas terminé leur secondaire, 31,9% ont terminé leur secondaire et 4,3% ont poursuivi des études après le secondaire.

Treize des personnes interrogées sont des hommes dont 30,8% ont entre 15 et 19 ans, 30,8% ont entre 20 et 24 ans, 7,7% ont entre 25 et 34 ans, 15,4% ont entre 35 et 44 ans et 15,4% ont entre 45 et 54 ans. Six sont célibataires, quatre sont mariés et ont des enfants à l'exception d'un et trois indiquent un autre état civil, dont deux ont des enfants.

Au niveau de l'éducation, 30,8% ont huit ans et moins de scolarité, 38,5% ont une neuvième année et 23,1% ont terminé leur douzième année. A noter ici qu'on compte quatre personne de moins de 20 ans dont trois n'ont qu'une neuvième année, un indice de la mortalité scolaire dont nous avons déjà parlé. Et parmi les personnes de 20 à 24 ans, l'une n'a qu'une septième année et l'autre une huitième.

4.51 Contact avec le Centre d'ajustement

Des soixante répondants, 34 ont eu des contacts avec le Centre d'ajustement et 26 n'en ont pas eu. Révélation très surprenante

puisqu'en principe tous les gens de la Péninsule étaient inscrits au Centre; en enlevant les dix de Kent et du sud-est qui n'ont pu s'inscrire au centre, il en reste encore 16, soit 26,7% qui disent n'avoir pas eu de contact avec ce centre. Ceci s'explique, semble-t-il, par le fait que dans bien des cas, c'est l'employeur qui inscrivait ses employés au centre, à l'insu de l'employé. Parmi les 34 qui ont eu des contacts, 7 ont été contactés par le centre sans qu'ils se soient inscrits au préalable. Les deux tiers se disent satisfaits des services reçus alors que l'autre tiers se montre insatisfait, le gros des frustrations portant sur la difficulté à obtenir un emploi sur un projet. Dans un cas, on percevait le personnel du centre comme étant d'allégeance conservatrice, ceci rendant difficile le service envers une libérale. Une autre participante affirme avoir reçu de faux renseignements sur un projet.

Seulement 18 répondants ont contacté le Centre d'Emploi et dans quelques cas, ils ont été redirigés vers le Centre d'ajustement. On est satisfait de l'accueil au Centre d'emploi mais certains se disent insatisfaits du service parce qu'il n'y avait pas d'emplois.

4.52 Obtention ou non d'un emploi

Tous, sauf une personne, ont trouvé de l'emploi. Seulement 20 (33,3%), cependant, affirment avoir trouvé un emploi sur un projet alors que les autres soutiennent avoir trouvé un emploi mais non sur un projet. Cette affirmation est importante car elle corrobore d'autres observations que nous avons faites. Des employés ne voulaient pas être interrogées, dans certains cas, car on affirmait n'avoir rien reçu du programme spécial. Et pourtant, nous savions que ces personnes travaillaient sur un projet dans une poissonnerie. Nous revenons ici à la première question où seize participants disaient n'avoir eu aucun contact avec le Centre d'ajustement, dans la Péninsule...alors que les noms, pour nos entrevues, provenaient des listes du Centre. Mais, dans le cas des projets dans les poissonneries, l'employeur lui-même envoyait sa liste d'employés au Centre de sorte que l'employé lui-même pouvait fort bien travailler sur un projet consenti à la poissonnerie sans qu'il le sache. Certains de ces employés, par la suite, dénoncent le programme affirmant qu'ils n'ont pu bénéficier de projets. Il y a donc eu un problème d'information et dans l'éventualité où un tel programme serait reconduit, il y aurait lieu de s'assurer que les employés soient effectivement informés qu'ils travaillent grâce à un projet subventionné. Cela cause un problème, cependant, puisque l'employeur n'aime pas tellement mentionner ce fait car ceci peut avoir un effet sur la productivité des employés, ceux-ci ayant l'impression de travailler sur un "projet du gouvernement" et non pour l'employeur!

Même si, souvent, les gens faisaient moins d'argent sur le projet, ils se montrent néanmoins satisfaits puisqu'ils étaient

assurés de travailler 40 heures par semaine.

Dans deux cas, les participantes auraient aimé travailler plus longtemps mais ont dû se plier à la pratique courante selon laquelle on est mis à pied dès qu'on a ses timbres. On nous a rapporté aussi que lorsque l'employé ne pouvait accumuler assez de temps pour se faire un bon timbre, il préférait alors se faire payer en argent comptant, au lieu d'avoir un "petit timbre". Quatre des personnes interrogées avaient suivi un cours d'orientation au travail, donné pendant les projets; trois étaient très satisfaites et l'une n'en voyait pas l'utilité.

Tous les participants, sans exception, se montrent satisfaits du traitement reçu de leur employeur. Dix-sept des personnes interrogées étaient syndiquées et 41,2% étaient satisfaites de leur syndicat alors que la majorité ne l'était pas se plaignant du fait que le syndicat protégeait une élite et n'informait pas assez ses membres de leurs droits. Il faut rappeler qu'au moment où ces entrevues étaient menées, un conflit sévissait au sein de l'UCIPTA, des efforts étant faits par certains pour s'affilier à un autre syndicat.

4.53 Expérience de travail

A la question à savoir si, d'une façon générale, ils ont de la difficulté à se trouver du travail, 41,7% répondent qu'ils n'ont pas de problème. Ces personnes ont beaucoup d'expérience dans les usines et sont les premières à être rappelées à chaque année; trois personnes se disent prêtes à faire n'importe quoi pour travailler et cherchent continuellement du travail et expliquent ainsi le fait qu'elles trouvent toujours du travail. Mais 56,7% des répondants affirment avoir de la difficulté à trouver du travail et diverses raisons sont invoquées: ne parlent pas anglais; manque d'expérience dans d'autres domaines; absence de moyens de transport; problèmes de santé; salaires insuffisants dans les emplois offerts; favoritisme dans le choix des employés; manque de formation; ou tout simplement, manque d'emplois dans la région.

Le transport est perçu comme un problème par 23% des répondants, ceux-ci n'ayant pas de voiture, ou de permis de conduire alors qu'ils sont loin des lieux de travail. Les autres disent n'éprouver aucun problème. Il faut dire que les travaillants aux poissonneries se regroupent habituellement pour voyager à plusieurs dans une seule voiture, contribuant une rémunération à la personne propriétaire de la voiture. D'ailleurs, lors des appels des employés, les usines rejoignent les propriétaires de voiture qui, à leur tour, regroupent leurs passagers. Dans l'éventualité où l'un des passagers change de lieu de travail, il peut alors éprouver le problème de trouver un nouveau moyen de locomotion.

A notre surprise, seulement 12% considèrent que la garde d'enfants leur pose un problème, soit en raison du manque de gardiennes qualifiées et fiables, soit à cause de leur coût élevé (jusqu'à 80$ par semaine) ou du manque de service de garderie dans la région. Les autres n'ont pas de problème soit parce qu'ils n'ont pas d'enfants ou qu'un service de garderie existe non loin ou, enfin, que quelqu'un de la parenté s'occupe des enfants.

Quant à savoir quel travail leur convient le mieux, 58% aiment bien leur travail à l'usine et ne veulent pas changer d'emploi. Quant aux autres, ils expriment des penchants vers le domaine des soins (gériatrie ou hôpitaux), celui du secrétariat ou de l'hôtellerie, le travail en usine (vêtement, soulier etc) ou le travail de journalier.

Ces personnes ont toutes une expérience dans les usines de poisson, celle-ci étant plus ou moins longue selon l'âge de la personne; elle est de moins d'un an chez les 15-19 ans, de 2,9 ans chez les 20-24 ans, de 8,2 ans chez les 25-34 ans, de 10,11 ans chez les 35-44 ans et de 11,5 ans chez les 45-54 ans.

Pendant les cinq dernières années, 85% affirment avoir travaillé assez régulièrement, 3% n'ont pas travaillé régulièrement parce qu'elles ont dû demeurer à la maison après une grossesse et 12% ne peuvent parler des cinq dernières années puisqu'elles sont sur le marché du travail seulement depuis deux ou trois ans. Des personnes qui ont travaillé, 28% ont travaillé seulement dans les usines et les autres ont travaillé à au moins deux emplois, très souvent l'usine et un projet communautaire.

La très forte majorité des participants, soit 83%, affirment vouloir travailler à l'année longue, puisqu'on voit dans un travail permanent la possibilité d'augmenter son niveau de vie. On aspire surtout à une sécurité du revenu, à une stabilité d'horaire et à une possibilité de pouvoir planifier par l'établissement d'un budget. On voit dans le travail à l'année longue une façon de se valoriser et de se sortir de la routine travail/chômage à laquelle ils sont habitués. On relève beaucoup d'inquiétude sur l'avenir des poissonneries. Les autres, soit 17%, ne veulent pas travailler à l'année longue puisqu'on apprécie avoir du temps à la maison tout en bénéficiant de l'assurance-chômage.

Le salaire recherché dans un tel travail fluctue entre 4$ l'heure et 10$ l'heure, un fort groupe se situant autour de 6$, soit le salaire le plus souvent versé dans les poissonneries.

4.54 Formation

La majorité des répondants, soit 62%, aimeraient compléter leur formation, alors que 35% ne sont pas intéressés et que 3% affirment avoir déjà complété leur formation mais souligne la

difficulté à travailler dans son domaine d'expertise. C'est chez les 20-24 ans (64%) et les 25-34 ans (70%) que l'on trouve les plus fortes proportions qui se montrent intéressées à parfaire leur formation; cette proportion passe à 58% chez les 35-44 ans et 50% chez les 45-54 ans et les 15-19 ans.

On nous souligne que ce ne serait pas trop compliqué de parfaire sa formation si les cours étaient offerts dans la région immédiate. Parmi les obstacles à la formation, on invoque le problème du transport, la présence de jeunes enfants à la maison et les problèmes financiers. Dans ce dernier cas, on craind perdre son chômage. Cette dernière crainte, très répandue, nous est confirmée par deux employés du Collège Communautaire s'occupant d'éducation auprès des adultes. Non seulement craind-on la perte de l'assurance-chômage mais on s'objecte à tout ce qui pourrait même retarder de quelques jours l'émission du chèque d'assurance-chômage.

4.55 Réception des prestations d'assurance-chômage

La très forte majorité des participants (88%) recevaient des prestations d'assurance-chômage au moment de l'entrevue alors que les autres n'avaient pas accumulé assez de semaine/travail pour être éligibles. En moyenne, il restait 8,3 mois de prestations à recevoir; 40% en avaient encore pour 10 ou 11 mois, 13,4% pour 8-9 mois, 20% pour 6-7 mois, 11,7% pour 5 mois et 3,2% pour 4 mois. La très forte majorité devrait donc être capable de se rendre jusqu'à l'ouverture des poissonneries au printemps.

Pendant les cinq dernières années, 70% des participants ont reçu des prestations à tous les ans, 28,3% en ont reçu pour moins de 5 ans (surtout à cause du jeune âge) et une seule personne (un étudiant) n'en avait pas reçu.

4.6 Programmes offerts et mécanisme de mise en oeuvre

Selon l'Entente passée entre le gouvernement du Canada et celui du Nouveau-Brunswick, le ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration s'engageait à utiliser le programme de la planification de l'emploi et d'y consacrer deux millions de dollars, et le ministère du Travail du Nouveau-Brunswick consacrait le même montant en utilisant le programme Intervention 2000 et en s'assurant que les autres projets de développement de l'emploi de la province accorderait la priorité à l'industrie de la pêche et à ses travailleurs. Dans les deux cas, on visait la création d'emplois à long terme.

4.61 Programme fédéral de Planification de l'Emploi

Le programme fédéral de Planification de l'emploi inclut, en fait, un grand nombre de sous-programmes mais un seul, celui du Développement de l'Emploi a été utilisé pour financer tous les projets approuvés, en plus du programme relatif aux pénuries de main d'oeuvre utilisé pour aider au déplacement de la main d'oeuvre dans le cas d'un projet. De la quarantaine de projets approuvés dans les trois régions, seulement six avaient des perspectives à long terme en participant à la formation de personnel pour des activités de travail qui doivent normalement se continuer pour plusieurs années à venir. Ces six projets s'adressaient à l'entreprise privée. Tous les autres projets portaient sur des activités à court terme mises de l'avant par des organismes à but non lucratif. Indirectement, cependant, en donnant une formation et une expérience de travail, on contribuait à stimuler le développement à long terme. Toutefois, cet effort sera perdu si d'autres emplois ne sont pas créés pour embaucher cette main d'oeuvre. Sinon, on en fera une main d'oeuvre de "projet" et on bâtira une "économie de projets". Ce sous-programme de Développement de l'Emploi est bien adapté aux objectifs que l'on doit se donner pour développer l'économie des régions visées en autant que l'on réussisse à intéresser davantage des entreprises du secteur privé, du moins pour la perspective à long terme. En principe, ce sous-programme est disponible à longueur d'années et ce ministère fédéral est bien présent dans les régions visées par l'étude. Il est étonnant qu'il ait surtout suscité l'intérêt des organismes à but non lucratif et nous estimons qu'on devrait fournir plus d'information au secteur privé, sur ce programme. Nous avons aussi souligné, dans une section antérieure, que l'octroi de 50$ par semaine et par participant pour les frais généraux (matériel etc) est considéré comme non suffisant par les organismes utilisant le programme, ce qui pourrait constituer un obstacle à la mise en oeuvre du programme l'an prochain. Nous recommandons que ce montant soit de 125$ comme ce qui est prévu pour le sous-programme Projets créateurs d'emplois institués en vertu de

l'article 39 de la Loi sur l'Assurance-chômage.

Par contre, le programme "Planification de l'Emploi" compte de nombreux autres sous-programmes qui pourraient être utilisés davantage et qui couvrent presque tous les besoins liés à la création d'emplois. Ces autres sous-programmes n'ont pas été utilisés dans le cadre de l'entente signée entre les deux gouvernements.

4.62 Programmes provinciaux

Du côté provincial, on s'engageait à utiliser le programme "Intervention 2000" qui compte deux composantes, soit le programme de Diversification Industrielle et le programme Entreprises. Le programme de diversification industrielle compte trois volets, le programme régulier, le programme qui s'adresse tout particulièrement à l'industrie des pêches et le programme Tourisme. Dans le cadre de l'Entente, ces composantes ont été utilisées, à l'exception de celle portant sur le tourisme. Pour éviter toute confusion, il y aurait lieu cependant de s'en tenir à une seule appellation pour ce programme appelée tantôt "Intervention 2000", tantôt "Réponse 2000", tantôt "Tandem 2000". Nous suggérons que l'appellation "Tandem 2000" qui semble la plus répandue soit la seule utilisée. Par contre, nous croyons que les programmes auraient intérêt à être précisés davantage puisque les frontières entre le programme de diversification et le programme "entreprises" ne sont pas évidentes quant à leurs objectifs (à peu près identiques) ou à la plupart des autres critères retenus. Si la différence essentielle est que le premier s'adresse à l'industrie de la transformation et le deuxième au secteur tertiaire (et/ou primaire), il faudrait le préciser. Dans les deux cas, on se contente d'utiliser l'expression "employeurs du secteur privé", sans préciser davantage et ça peut porter à confusion.

4.621 Programme Entreprises

Ces programmes visent la création d'emplois à long terme. Nous ne sommes pas en mesure d'affirmer si le programme Entreprises atteint son objectif. Pour ce faire, il faudrait vérifier si les emplois sont maintenus une fois les versements terminés et il faudrait donc faire cette vérification dans quelques semaines ou mois, selon le stage où sont rendus chacun des projets. En principe, cependant, les emplois créés sont normalement des emplois permanents, certains, cependant étant saisonniers.

Le programme Entreprise comporte une phase intermédiaire de huit semaines où le salaire doit être totalement défrayé par l'employeur, le programme ne participant que dans la phase initiale et finale. C'est là une approche très intéressante et qui fait qu'en pratique, le programme crée au moins 34 semaines de travail, alors que le partage des coûts de salaires ne porte

que sur 25 semaines. Pour encourager la création d'emplois à long terme, on pourrait assortir ce programme d'autres variantes; par exemple, on pourrait prévoir des "bonus" à la cinquante-deuxième et à la soixante-dix-huitième semaine si l'emploi a été maintenu; ou encore, on pourrait partager les salaires pendant les dix premières semaines, puis de la vingt-cinquième à la trente-quatrième semaine et, enfin, de la quarante-septième à la cinquante-deuxième semaine.

4.622 Programme régulier de diversification industrielle

Quant au programme de diversification industrielle, le programme régulier a atteint ses objectifs dans la plupart des cas où il a été appliqué; à quelques exceptions près, les emplois créés sont permanents, plusieurs cependant étant saisonniers. Le problème rencontré par ce programme a été la difficulté à livrer rapidement des emplois permanents; d'une part, plusieurs projets soumis sont rejetés parce qu'ils ne qualifient pas et, d'autre part, même parmi les projets approuvés, quelques uns ne se réalisent pas pour diverses raisons de sorte que le résultat final n'est pas aussi important qu'on aurait pu l'espérer. Selon les données que nous avons (relevé informatisé du 21 octobre 1988), 7 projets sur 15 se sont effectivement réalisés dans Gloucester, 3 sur 8 dans Kent et 4 sur 9 dans le sud-est. Et même les projets qui vont de l'avant ne créent pas toujours le nombre d'emplois ou de semaines anticipées. Nous attribuons cet état de chose principalement au fait qu'une entreprise dans le domaine de la transformation a besoin de délais beaucoup plus longs pour planifier une nouvelle production de sorte qu'elle doit être approchée beaucoup plus tôt si elle veut créer de l'emploi au moment où on juge en avoir tout particulièrement besoin. Selon nos conversations avec plusieurs entreprises, l'approche devrait être faite pendant l'hiver et au plus tard en janvier.

4.623 Programme de diversification pour l'industrie des pêches

Le programme de diversification spécialement dédié aux poissonneries démontre une meilleure efficacité car, selon les dossiers consultés, plusieurs de ces entreprises ont été contactées l'hiver dernier et, par ailleurs, les délais requis sont probablement moins longs pour démarrer une nouvelle production puisqu'on a déjà, règle générale, beaucoup d'expérience dans la transformation du poisson et ses marchés et qu'il s'agit d'ajouter des lignes de productions dans des domaines proches de ce que l'on fait déjà...voire même qu'on a déjà fait. On devrait néanmoins viser à contacter ces entreprises de novembre à février, au moment où la production a pratiquement cessé et qu'on est en train de planifier la nouvelle saison de production. Après vérification auprès des producteurs impliqués

dans le programme au cours des derniers mois, il est clair qu'il faudra y aller plus prudemment dans le domaine du crabe tourteau tant en raison du manque de connaissance sur l'abondance de la ressource que de la fragilité des marchés. Huit projets ont été approuvés dans ce domaine et c'est largement suffisant; il importe, nous ont dit certains producteurs, d'avoir de meilleures données scientifiques sur la ressource, d'évaluer avec les pêcheurs les moyens les plus efficaces d'effectuer cette pêche afin qu'elle soit rentable pour eux, et d'aider à connaître les marchés pour ce produit et à les développer, en évitant d'encourager trop de production qui rendrait ces marchés stagnants.

Il n'est pas évident, cependant, qu'on ait toujours affaire ici à une véritable diversification et il nous semble surtout qu'il faille inciter les entreprises à transformer davantage les espèces qu'elles traitent ou à s'orienter vers des espèces non pêchées jusqu'ici. Dans les deux cas, un effort important de recherche s'impose et nous y reviendrons. Dans l'approbation des projets, la priorité devrait être accordée à la préparation de produits destinés à une utilisation immédiate par le consommateur. On doit aussi tenir compte du contexte historique et sectoriel en s'assurant que l'entreprise ne veut pas relancer une production jadis abandonnée, ou compétitionner, à même des fonds publics, une production déjà réalisée par une autre entreprise.

4.624 Mécanisme de mise en oeuvre

Quant au mécanisme de mise en oeuvre, il était constitué fondamentalement de trois composantes: le Centre d'ajustement de Shippagan, Emploi et Immigration et le Ministère du Travail du Nouveau-Brunswick.

Le Centre d'ajustement avait pour but de recueillir les demandes d'emplois de toutes les personnes habituées à travailler dans les poissonneries et qui étaient sans emploi. La mise en place de ce centre a été décidée trop rapidement de sorte que le personnel entrait dans les locaux le 9 mai au matin alors qu'une longue file de personnes en quête de travail se pressait à la porte. Le personnel n'a donc pas eu la possibilité de se bien préparer, de sorte qu'il lui a fallu souvent improviser à mesure. Malgré ces circonstances difficiles, nous estimons qu'on a réussi, rapidement, à se donner un mode d'opération cohérent et établir des critères qui permettent de classer les requérants selon diverses priorités. Le fonctionnement du bureau, par le fait qu'il était situé à Shippagan, a été souvent ralenti par des manifestations d'employés qui, à la sortie des usines, n'avaient pas loin à parcourir pour "mettre un peu de vapeur dans la marmite".

Le Centre, règle générale, avait moins de contacts avec les employeurs à la recherche d'employés; on était en relation surtout avec les poissonneries pour obtenir leurs listes de mise à pied afin de vérifier les prétentions de chaque personne enregistrée au Centre. Au cours de nos entrevues auprès des gens inscrits au Centre, nous avons relevé que plusieurs de ces employés n'avaient jamais contacté le Centre et n'en connaissaient pas l'existence. On était même surpris d'apprendre qu'on avait bénéficié d'un programme spécial de création d'emplois ces derniers mois. Ces personnes avaient tout simplement été enregistrées au Centre par les dirigeants des poissonneries eux-mêmes.

L'employeur qui bénéficiait d'un projet, soit sous "Planification de l'emploi" du ministère fédéral, soit sous les programmes du ministère du Travail, recevait du ministère d'Emploi et Immigration une liste d'employés parmi lesquels ils devaient choisir les employés dont il avait besoin. C'est le Centre d'ajustement qui fournissait ces listes au Centre de la Main d'Oeuvre. Règle générale, le système a fonctionné relativement bien et nous n'avons relevé aucune critique sur le mode de fonctionnement comme tel, si on excepte un syndicat et certains employés qui soutiennent que le placement de l'employé était commandé, non par l'utilisation de critères objectifs, mais par l'interférence politique.

Ce n'est donc pas le fonctionnement du Centre d'ajustement que nous questionnons mais son existence même. Comme nous le démontrerons dans la section suivante, le problème de chômage qui touche l'industrie des pêches n'est pas nouveau, ni passager. Nous assistons à un problème profond de l'industrie qui nécessite la prise de mesures à long terme afin, d'une part, de stabiliser l'industrie de la transformation du poisson et, d'autre part, de recycler une bonne partie de sa main d'oeuvre vers d'autres champs d'activités. Or, on a proposé un mécanisme d'intervention à la disposition des gens pour quelques semaines seulement et qui par la brièveté de son fonctionnement, invite à penser qu'il s'agit là d'une opération en vue de "donner des timbres". On aura beau affirmer que la stratégie a changé et qu'on vise maintenant à attribuer des emplois à long terme aux personnes touchées, la nature éphémère du mécanisme, et les attitudes de certains employeurs (qui mettent à pied dès que les timbres sont accumulés) et même de certains fonctionnaires qui, lors de l'entrevue avec l'employé, posent ouvertement la question sur le nombre de timbres qui manquent, indiquent clairement que la visée est à court terme. Si nous voulons changer les mentalités et attaquer de front le problème qui affecte l'industrie des pêches, il faut repenser l'approche et adopter une stratégie qui privilégie le long terme tout en maintenant une intervention à court terme, les deux visées dépendant de mécanismes d'intervention très distincts. Nous croyons donc que la mise en

place d'un centre d'ajustement ne devrait pas être reprise et que les Centres de la Main d'Oeuvre ont justement comme fonction de mettre en présence l'offre et la demande d'emplois.

Deux approches entraient en conflit dans l'exercice des derniers mois; celle des responsables des programmes mis en place qui souhaitaient une utilisation des fonds publics pour une création d'emplois à long terme; et celle de bien des employés dont la préoccupation immédiate était d'acquérir les semaines nécessaires leur donnant droit aux prestations d'assurance-chômage. Ces employés étaient relativement à l'aise dans les projets communautaires, d'une durée limitée, mais le conflit éclatait parfois au grand jour lorsqu'on leur offrait des emplois à long terme alors que leur visée était à court terme. On se doit de protéger l'entreprise privée de la mentalité du 10/42 et bien distinguer les effort déployés dans une perspective à long terme de ceux qui s'imposent, dans l'intervalle, pour faire face aux besoins d'emplois à court terme.

5. CONTEXTE

L'entente signée entre les deux niveaux de gouvernement vise "à répondre aux besoins d'adaptation de l'emploi de l'industrie provinciale de la pêche" en précisant qu'"une attention toute particulière sera accordée à l'industrie provinciale du crabe". A l'origine des efforts spéciaux qui ont été déployés depuis trois ans pour créer de l'emploi pendant la période estivale, il faut mentionner la baisse importante de la production de crabe des neiges en raison d'une diminution significative dans les approvisionnements. Nous tenterons donc de mesurer l'ampleur de ce problème et de le situer dans l'ensemble de la problématique qui touche l'industrie des pêches.

Par ailleurs, la population des régions étudiées, victime de ce problème, est souvent mal armée pour y faire face et a des besoins importants de formation. Nous tenterons de le situer.

Enfin, nos observations nous amènent à penser qu'il existe une sous-culture de l'industrie du poisson avec ses habitudes et règles propres, sous-culture qu'il importe de décrire brièvement afin de la mieux comprendre et de l'aborder d'une façon plus efficace.

5.1 L'industrie du crabe

Nous avons été surpris de constater comme il est difficile de recueillir de l'information précise sur le niveau de l'emploi dans le secteur de la pêche et les statistiques officielles parlent habituellement de nombre minimum et maximum d'employés sans tenir compte du temps de travail effectivement accompli par chacune de ces personnes. Il vaudrait mieux compiler ces statistiques sur la base des heures travaillées par chaque personne, ces heures étant par la suite traduites en semaines et en années. Nos contacts auprès des ministères fédéral et provincial des pêches, auprès de Commerce et Technologie et du ministère du Travail du Nouveau-Brunswick n'ont pu nous donner un chiffre précis quant aux semaines de travail produites par l'industrie du crabe ces dernières années. Nous avons donc tenté d'évaluer l'évolution de l'emploi dans cette industrie entre 1982 et 1987 en nous servant d'un document anonyme du ministère du Travail du 11 février 1988 intitulé "Crab Fishing Industry-Briefing Notes", d'un autre document préparé par le "New Brunswick Job Protection Unit", daté du 18 mars 1986 et intitulé "Review of Employment in the Crab industry" et enfin du rapport présenté par le Ministère des Pêches et de l'Aquaculture intitulé "An Economic Development Strategy to the year 2001" et soumis au Comité de stratégie du développement du Nouveau-Brunswick. Selon les chiffres dont nous disposons, le nombre d'employés dans l'industrie du crabe est passé de 8,000 en 1982 à 2,900 en 1987

alors que le nombre de semaines d'emploi est passé de 16,2 en 1982 à 6-8 en 1987 (nous retenons 7 semaines en moyenne) et que les heures de travail par semaine sont passées de 40 heures à 18.

Nous avons transposé tous ces chiffres en personnes/semaines de 40 heures et obtenons ainsi les résultats suivants:

1982	129,600 personnes/semaines
1985	38,675 personnes/semaines
1986	13,200 personnes/semaines
1987	9,135 personnes/semaines

Bien que nous n'ayons pas les chiffres pour la saison 1988, l'emploi y aurait encore baissé de sorte qu'on y aurait compté environ 2,605 employés. L'emploi a donc chuté dramatiquement de plus de 14 fois de sorte qu'alors que l'industrie pouvait fournir 12,960 emplois de dix semaines en 1982, elle n'en fournit plus que 914. Pendant cette période, les débarquements de crabe des neiges sont passés de 20,800 tonnes métriques en 1982 à 7,219 tonnes (selon le document du ministère des Pêches) en 1987. Cette diminution considérable de la ressource s'est accompagnée d'une production plus importante de crabe en section au détriment de la chair de crabe et par une mécanisation plus poussée de la production; d'où la baisse très importante dans l'emploi. Rien n'indique que la saison 1988 a été meilleure, bien au contraire et selon les projections définies par le ministère de la Pêche et de l'Aquaculture dans le document dont il est question plus haut, on ne peut, au mieux, qu'entrevoir une stabilisation de l'approvisionnement d'ici 1993 et possiblement un déclin plus poussé. On peut aussi invoquer, à court terme, l'effet "Hiro-Hito" qui pourrait avoir un impact important sur la production en 1989 en provoquant une baisse des prix en raisons des stocks accumulés actuellement au Japon en raison de la longue agonie et du décès de l'empereur, qui a ralenti considérablement toute démonstration publique de fête où le crabe est habituellement consommé. Cette industrie ne fait donc pas face à un mince problème, et il n'est pas temporaire. Il importe donc d'adopter une approche à long terme afin de lui trouver des solutions.

Dans cette perspective, les emplois créés en 1988 sous le programme régi par l'entente entre les deux gouvernements représentent 14,148 personnes/semaines, soit 11,7% du nombre de personnes/semaines qu'il faudrait créer pour atteindre de nouveau les niveaux de 1982. Qui plus est, bien de ces personnes/semaines ne sont pas à long terme et il faudra renouveler l'effort l'an prochain.

Il faut ajouter, cependant, qu'un certain nombre de ces personnes/semaines ont été récupérées autrement, l'entreprise privée spécialisée dans le crabe ayant ajouté d'autres espèces de

poisson à sa production pour maintenir sa rentabilité. Dans cet effort, cependant, ces usines se sont heurtées aussi au problème d'ensemble de l'industrie de la pêche où les approvisionnements pour les diverses espèces, dans le Golfe, sont presque tous à la baisse, à la surcapacité de la flotte de pêche et des infrastructures de transformation de sorte qu'il n'était pas facile de se "recycler", plusieurs intervenants se disputant la même "queue de poisson"!

Selon les chiffres que nous avons compilés pour le programme 1988, la création de 14,148 personnes/semaines a coûté 3 540,237$, soit 250,23$ par personne/semaine. Pour combler le fossé entre les personnes/semaines disponibles en 1982 et en 1988 dans l'industrie du crabe, il faudrait dépenser plus de trente millions de dollars. Et on ne parle ici que de fournir de l'emploi pour dix semaines...viser une économie normale opérant douze mois par année, en assumant un taux de chômage équivalent au taux moyen de la province se traduirait par un coût beaucoup plus important.

A partir de ces quelques chiffres, il nous paraît évident que l'effort à donner est considérable et qu'il doive s'inscrire dans une stratégie pour stabiliser l'industrie de la pêche et recycler une bonne partie de sa main d'oeuvre vers d'autres secteurs de l'économie. Il est difficile de se faire une idée précise de la main d'oeuvre employée dans l'industrie. Selon les chiffres du Ministère des Pêches et de l'Aquaculture, il y aurait un **maximum** de 6648 employés dans la région 1, 4487 dans la région 2 et 2104 dans la région 3 pour un total de 13239 dans la province. Or, selon les données de l'assurance-chômage au 7 novembre 1988, il y avait 6,048 personnes qui recevaient des prestations d'assurance-chômage à partir de leur travail dans les poissonneries, pour les trois régions de notre étude (ou les régions 1 et 2 du ministère provincial) comparativement à 11,135 selon les chiffres du ministère. Nous sommes d'avis que les chiffres officiels ne sont pas exacts et que, dans bien des cas, le même employé est calculé deux fois, soit qu'il puisse travailler dans plus d'une usine, la même année, soit qu'il travaille sur différentes lignes de production à la même usine. Il nous semble donc plus réaliste de penser qu'il y a environ 8,000 employés de poissonneries dans les trois régions que nous étudions dont environ 4,000 dans la Péninsule, 1,500 dans Kent et 2,500 dans le sud-est. Nous arrivons à ces chiffres en nous basant sur ceux de l'assurance-chômage à quoi nous ajoutons un certain nombre puisque des employés des usines de poisson peuvent ne pas bénéficier des prestations d'assurance-chômage ou être codés sous une autre industrie où ils auraient acquis les derniers "timbres" qui leur manquaient. Chose certaine, il y a un surplus de main d'oeuvre qui oeuvre dans le secteur du poisson et il faut évaluer le nombre d'emplois viables qui peuvent y être maintenus et réorienter le reste de la main d'oeuvre, soit au moins deux milliers de personnes, vers d'autres secteurs. Il faut penser en terme de restructuration de l'économie sur la majeure partie de la côte est du Nouveau-Brunswick et un tel effort doit

s'appuyer sur une concertation bien planifiée, étalée sur plusieurs années, cinq au minimum, dix si on est plus réaliste.

5.2 Les besoins en formation

L'un des problèmes importants que l'on rencontrera en planifiant une restructuration de l'économie des régions visées est le bas niveau de scolarisation d'une bonne partie de sa population. Selon le recensement de 1986, la population de 15 ans et plus n'ayant pas atteint la neuvième année, ce que l'UNESCO définit comme l'analphabétisme fonctionnel, s'établit ainsi pour les régions couvertes par notre étude:

	Pop. 15 ans et +	Moins d'une 9è	%
Péninsule Acadienne	41100	16295	39,6
Bas-Caraquet	1385	605	43,7
Bertrand	985	370	37,6
Caraquet-Par.	1365	480	35,2
Caraquet-Vil.	3330	870	26,1
Grande-Anse	640	220	34,4
Inkerman	3580	1610	45,0
Lamèque	1250	345	27,6
Paquetville-Par.	2265	1090	48,1
Paquetville-Vil.	410	205	50,0
St-Isidore	2060	810	39,3
St-Léolin	700	265	37,9
Saumarez	5695	2155	37,8
Sheila	935	180	19,3
Shippagan-Par.	6350	3165	49,8
Shippagan-Vil.	2055	625	30,4
Tracadie	1805	465	25,8
Alnwick	5100	2500	49,0
Néguac	1190	335	28,2

Kent	25910	10075	38,9
Comté de Kent	23815	9220	38,7
Hardwicke (North)	2095	855	40,8
Sud-est	24695	6825	27,6
Botsford	2335	740	31,7
Cap-Pelé	1765	575	32,6
Dorchester-Par.	3660	1110	30,3
Dorchester-Vil.	480	80	16,7
Port Elgin	335	105	31,3
Sackville-Par.	905	220	24,3
Sackville-Vil.	4300	750	17,4
St-Joseph	550	175	31,8
Shédiac-Par.	6115	1815	29,7
Shédiac-Vil.	3360	1075	32,0
Westmoreland-Par.	890	180	20,2

Ces chiffres démontrent bien que l'analphabétisme fonctionnel est particulièrement élevé dans la Péninsule (39,6%) et la région Kent (38,9%). Dans ce dernier comté, le taux tend à être plus élevé dans le nord du comté atteignant 46,5% dans le village de St-Louis 44,3% dans la paroisse civile de Richibouctou et 41,4% dans la paroisse civile de Carleton. Le problème est moins prononcé dans le sud-est avec 27,6% de la population, bien que cette proportion soit importante. On note que par subdivision de recensement cette proportion ne dépasse pas 32,6%. A titre de comparaison, ce taux est de 17,3% au niveau du Canada et de 23,9% dans la province. Le quart (25,8%) des analphabètes fonctionnels de la province sont localisés dans ces trois régions.

Dans les trois régions, on compte donc 33,195 analphabètes fonctionnels, dont près de la moitié (49,1%) dans la Péninsule. Les régions les plus touchées sont le nord du comté de Kent et, dans la Péninsule, la pointe est de la Péninsule, recouvrant à peu de différence près le territoire de la Commission scolaire # 6 de Shippagan, la région de Paquetville et la région d'Alnwick; dans ces trois sous-régions, près d'un adulte sur deux est un

analphabète fonctionnel. Ce manque de scolarité est un obstacle important au développement et il doit être levé en même temps que l'on planifiera une restructuration de l'économie.

Ces données viennent renforcer celles recueillies par le Centre d'ajustement de Shippagan où 46% des effectifs inscrits à ce centre proviennent de la région délimitée par la Commission scolaire # 6. Chez les gens inscrits au centre d'ajustement, 15% ont six ans et moins de scolarité, 47,3% ont moins de 9 ans de scolarité et 64% ont 9 ans et moins de scolarité. On voit difficilement comment le redéploiement d'une partie de cette main d'oeuvre vers d'autres secteurs d'activité puisse se faire sans une intervention importante au niveau de la formation.

5.3 Le monde des pêches: une sous-culture économique

Le monde des pêches a des caractéristiques bien particulières qui en font une sous-culture dans le monde économique de notre province. Sa particularité la plus connue est sa saisonnalité. L'industrie des pêches, sauf rares exceptions, a toujours fonctionné sur une base saisonnière dans les régions qui nous intéressent; on peut même ajouter que la saisonnalité s'est accrue depuis quelques années, puisque les semaines de pêche et de production des usines sont moins nombreuses que quelques années passées. Et, règle générale, le citoyen de ces régions ne peut se référer, même dans d'autres sphères d'activité, à une activité industrielle qui opère douze mois par année. L'éthique du travail est donc fortement marquée par une perception selon laquelle le travail est une occasion de recueillir les conditions nécessaires à l'obtention des prestations d'assurance-chômage. Ces dernières constituent le revenu annuel important; selon une hypothèse que nous avons présentée plus haut, une personne qui travaille douze semaines de 40 heures, à raison de 277$ par semaine, rapportera à la maison un salaire de 3,324$ et se méritera des prestations de 6,308$ pour le reste de l'année; si cette personne travaille 15 semaines à raison de 497$ par semaine, elle gagnera alors 7,455$ en salaire et 10,430$ en assurance-chômage.

Cette industrie se caractérise aussi par une instabilité de l'emploi et le caractère erratique de ses horaires. La personne qui travaille dans une poissonnerie est, en principe, toujours en appel; elle n'osera pas s'éloigner de chez-elle trop longtemps afin de pouvoir se rendre à l'usine si celle-ci requiert ses services. Cet appel peut se traduire par seulement quelques heures de travail; il faut néanmoins y aller, question de ne pas perdre sa place dans l'usine ou son ancienneté si on est syndiqué. Le déplacement vers l'usine suppose des coûts de transport et, très souvent, des coûts de gardienne. Le revenu net ainsi rapporté n'est pas toujours très important. Pas étonnant que l'important devienne l'acquisition des précieux "timbres" qui apportera une certaine stabilité financière et un horaire plus stable sans qu'on soit obligé d'assumer des frais de transport ou

de garde d'enfant. Pour une forte majorité de ces gens, c'est l'assurance-chômage et non le salaire qui représente le revenu le plus important qu'il importe de gagner coûte que coûte. L'expression populaire de la "10/42" résume bien toute cette mentalité.

On découvre aussi dans cette industrie un certain niveau d'habitudes et de manières de faire plus ou moins illicites, difficile à cerner et à prouver car on éprouve beaucoup de crainte à en parler, pour des raisons évidentes, et parce que le tout doit être mené sous le manteau. Le silence s'explique par le fait que tous y trouvent leur compte. Il y aurait des cas de marchandage du "timbre" qui pousserait l'employé à "acheter" ses prestations d'assurance-chômage, offrant à l'employeur de lui remettre en argent comptant une partie ou la totalité du salaire versé. Il est difficile, cependant, de déterminer l'ampleur de ce système.

Par ailleurs, dans d'autres cas, on reporte sur une même semaine les heures travaillées sur deux semaines ou plus, afin de regrouper assez d'heures pour permettre l'émission d'un "timbre et même de constituer un plus gros "timbre". C'est ce que l'on appelle le "bunching" dans le milieu, pratique très courante semble-t-il.

Un pêcheur forcera aussi la main à une poissonnerie en consentant à vendre son produit à l'usine en assortissant le contrat de certaines conditions dont le maintien de sa femme et/ou d'un fils ou d'une fille sur la feuille de paye de l'usine.

Pas étonnant si, par la suite, ces mêmes pratiques ont tendance à s'infiltrer dans d'autres sphères de l'activité économique. On nous a mentionné à plusieurs reprises que des employés d'usines ou de projets communautaires considéraient comme tout à fait normal le paiement d'heures pour lesquelles on n'avait pourtant pas travaillé. La cuvée '87 des projets aurait été tout particulièrement propice à ce genre "d'échange de bons procédés".

Le marchandage du "timbre" implique aussi, d'une façon régulière, la mise à pied des employés dès la dixième semaine de travail afin d'accorder des "timbres" au plus grand nombre possible. L'usine se doit d'agir ainsi afin de se conserver le plus grand nombre possible d'employés pour les années à venir et pouvoir compter sur eux, surtout lorsque la production, à certains moments (le hareng par exemple), nécessite un grand nombre de gens en peu de temps.

Cet arrière-plan d'activités pas toujours très "catholiques" expliquerait pourquoi il nous a été particulièrement difficile d'interroger des employé(e)s d'usines, plusieurs refusant de nous accorder un rendez-vous, tout particulièrement dans la région des îles de Lamèque et Miscou et dans le sud-est. Il existait manifestement un climat de méfiance et de crainte. Les employés d'usine, les "exploités de l'industrie" selon une syndicaliste,

souffrent d'une profonde aliénation.

Nous ne sommes pas en mesure d'évaluer l'emprise de ces activités plus ou moins illicites sur la vie économique et il est bien certain que les syndicats et les employeurs estiment que cela ne se passe pas chez eux. Mais peu importe. Cette fertilité dans l'imagination pour mettre au point de nouvelles "techniques" nous amène à essayer de comprendre les motivations. Fondamentalement, l'employé(e) doit s'astreindre à un travail difficile où les conditions de travail ne sont pas toujours très favorables et où la paye réelle est souvent décevante; cette personne, comme tout être humain, veut s'assurer un minimum de bien-être mais doit se contenter d'un maigre salaire et peut difficilement améliorer son sort puisqu'elle a, très souvent, une formation très limitée. Elle se doit donc de jouer d'astuce afin de se donner un minimum vital et l'assurance-chômage joue un rôle central dans cette conquête, l'emploi n'étant qu'un moyen d'accessibilité vers ce chômage qui assure pendant le reste de l'année une stabilité de revenus. Ces gens défendent leur peau avec le peu de moyens qu'ils ont!

La stratification sociale de ces populations privilégie l'appartenance au groupe bénéficiant des prestations d'assurance-chômage de préférence à celui qui dépend des prestations de bien-être social. En offrant un peu de formation à ces gens, la mobilité sociale pourrait les pousser vers un autre plateau jugé plus "honorable" encore, celui du travail à temps plein. Toujours est-il qu'il faille s'assurer que cet emploi soit disponible.

Un autre caractère de cette sous-culture est la présence du travail "au noir" payé "sous la table". On nous assure qu'une fois sur le chômage, bien de ces gens "arrondissent" leurs revenus en travaillant ici et là moyennant un paiement comptant. Bien sûr, il n'est pas facile de mesurer l'ampleur de ce phénomène...qui n'est pas propre à la Péninsule d'ailleurs.

Ce climat n'est pas très sain pour le développement économique. Il peut être changé, cependant, à mesure que se créent des activités à plus long terme, offrant des conditions de travail plus stables et des salaires au moins équivalents à ce qui se paie dans les usines de poisson. Car, si une proportion de ces gens (que nous estimons minoritaire) se satisfait d'un tel rythme de vie, nous avons relevé de nombreux indices qui tendent à démontrer que beaucoup en ont assez de la 10-42 et aspirent à un travail permanent qui leur accorderait un revenu raisonnable tout en leur fournissant des conditions de travail moins incertaines et plus satisfaisantes. Nous avons relevé cette lassitude face à un tel système auprès des syndicats et des employés interrogés. Cette sous-culture est profondément ancrée mais elle ne pourra être déracinée que sous la poussée de transformations du milieu de travail. Déjà la Jiffy est venue s'implanter dans ce décor où l'industrie opérant douze mois par année était inexistante; on lui prédisait beaucoup de difficultés et elle a connu une période

de rodage où le roulement du personnel était important. Mais elle en est venu à fonctionner d'une façon très efficace selon ses dirigeants. L'implantation de l'industrie minière, dans les années soixante, dans la région de Bathurst comptait en très grande partie sur l'embauche d'une main d'oeuvre non habituée à travailler sur une base régulière. Et pourtant, quelques milliers de personnes ont été ainsi intégrées et les habitudes se sont changées.

Dans ces mêmes milieux de 10/42, on nous cite de multiples exemples d'offres pour des emplois permanents qui suscitent un nombre considérable de candidats. L'appel d'un manufacturier de vêtements qui songe à s'installer dans la région de Tracadie et qui offre des emplois permanents a provoqué une véritable ruée alors que 1370 personnes se sont présentées pour remplir un formulaire d'emploi. Le moindre poste de concierge ou de chauffeur d'autobus scolaire offert dans les commissions scolaires est convoité par un nombre considérable de personnes.

A l'époque de la Mitel, dans la région de Bouctouche, on a assisté au même engouement pour se précipiter vers les emplois permanents qui étaient alors offerts.

Bien sûr, l'ambiance actuelle n'est pas des plus conforme à un milieu classique où l'éthique du travail règne. Mais on ne peut blamer une population de ne pas opter pour ce qui ne leur est pas offert.

6. RECOMMANDATIONS

Les données statistiques consultées démontrent clairement que le problème de sous-développement est tout particulièrement important dans deux des trois régions que nous considérons dans cette étude. La diminution de l'emploi dans l'industrie du crabe est dramatique et touche d'abord la Péninsule où 60% à 70% des emplois de la base économique sont reliés aux pêches (Donald J. Savoie, The New Brunswick Fishery: Meeting the Challenge p.11). Dans Kent, cette proportion dépasse les 50%. Les emplois dans ces deux régions sont très largement saisonniers et, ces dernières années, les emplois reliés aux pêches tendent à être encore plus saisonniers. Ces deux régions ont été classifiées comme les deux dans la province ayant l'indice de besoin économique le plus élevé, celui-ci étant de 1,85 dans la Péninsule et de 1,73 dans Kent. Ce sont aussi les régions de la province où la plus forte proportion de la population vit de l'assurance-chômage, soit 33,6% dans la Péninsule et 32,2% dans Kent et on estime que les prestations d'assurance-chômage reliées au seul secteur des pêches, dans la Péninsule, représentent environ 70 millions de dollars pour une année. Ce sont aussi les régions où les versements d'aide sociale annuels moyens par famille sont les plus élevés, 860$ pour la Péninsule et 855$ pour Kent et où le nombre moyen de semaines travaillées est le plus bas, soit 15,2 semaines dans la Péninsule et 15,9 dans Kent. Nous avons aussi souligné que, dans ces deux régions, la proportion d'analphabètes fonctionnels était très importante et pouvait toucher une personne sur deux dans certaines sous-régions. Pour toutes ces raisons, à cause de l'importance de l'industrie des pêches dans ces régions et des problèmes qui l'affectent, il faut y adopter une approche à long terme en déployant un effort important si l'on veut redresser la situation.

Dans le sud-est, l'ensemble de la région est en meilleure posture à cause de la proximité du milieu urbain de Dieppe-Moncton-Riverview et des emplois permanents qu'on y trouve. Certaines localités côtières, cependant, auront besoin d'une attention plus particulière.

Par contre, l'industrie des pêches repose largement, tout particulièrement dans Kent et le sud-est, sur la capture et la transformation du homard dont environ 50% provient de l'extérieur de la province. Or cet approvisionnement externe est menacé par des mesures protectionnistes des deux provinces voisines.

Par ailleurs, la Péninsule compte une population plus importante que le comté de Kent et l'industrie des pêches y est cruciale pour l'économie puisqu'on y trouve approximativement la moitié du volume et de la valeur des débarquements provinciaux. On devrait donc, dans toute intervention, accorder la priorité à cette région et nous sommes d'avis que le temps presse pour y intervenir avant que la situation ne se détériore davantage.

Il est surprenant de constater qu'après des années de crise, on soit intervenu si peu pour redresser la situation, en adoptant des mesures correctives à long terme, la préférence étant accordée, le plus souvent à des mesures aux retombées à court terme. Et pourtant, l'enjeu est important; l'industrie des pêches a exporté pour une valeur de 357 millions de dollars en 1987, soit 12% des exportations de la province et la Péninsule contribue environ la moitié de ces exportations. Une intervention majeure s'impose dans la Péninsule, et à des degrés moindres dans Kent, et les deux niveaux de gouvernement devraient s'associer pour en assurer le succès. L'Europe d'après guerre connaissait des problèmes dans les industries du charbon et de l'acier et ce fut à l'origine de la première vraie institution européenne, la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier. Nous sommes d'avis que se pose ici un problème de stabilisation et de restructuration d'une ampleur semblable, toute proportion gardée.

Des éléments très positifs invitent à s'impliquer à fond: la constitution de deux consortiums regroupant la majeure partie des poissonneries invite à des initiatives, non seulement dans l'accès aux ressources de la zone de 200 milles mais aussi à d'autres formes de collaboration qui peuvent aller de la mise en place de moyens pour mettre au point des produits finis à l'adoption de stratégie d'études de marchés ou de marketing; le Mouvement Coopératif Acadien se montre intéressé à mettre sur pied une Société de Développement et d'Investissement; la ressource humaine a fait preuve de beaucoup d'ingéniosité en étendant ses marchés aux quatre coins de la planète et est riche d'une grande expérience dans tout ce qui touche au poisson. Mais tout comme de grandes compagnies de la Nouvelle-Ecosse et de Terre-Neuve ont eu droit aux largesses de l'Etat pour se redresser-certains diront au détriment des pêcheurs et entrepreneurs d'ici,- la Péninsule a besoin d'un coup de pouce important pour éviter le dérapage dans le virage. La stabilité de l'industrie passe par l'accès à la zone de 200 milles et l'utilisation de bateaux-congélateurs; l'arrivée de ces derniers permettrait de régulariser l'approvisionnement des usines et leurs heures de travail. Tous sont unanimes à dire que la pêche ne sera probablement jamais ce qu'elle a déjà été dans la Péninsule et elle devra se désalourdir de la surcapacité qui l'affecte. Les pêcheries seules ne règleront pas le problème de développement de la Péninsule et il faut identifier d'autres alternatives afin d'intégrer le trop grand nombre d'employés qui dépendent des poissonneries pour leur gagne-pain. Les usines devront opérer avec moins d'employés mais leur assurer un plus grand nombre de semaines de travail et un nombre d'heures de travail par semaine plus normal.

L'effort en aquaculture dans la Péninsule, et sur l'ensemble de la côte est, est très modeste et ne se compare pas avec ce qui a été fait dans le sud-ouest; et pourtant, selon un document d'Emploi et Immigration, "Perspectives de l'économie et du marché du travail au Nouveau-Brunswick, "l'aquiculture présente une importante proportion des perspectives d'expansion de l'industrie

de la pêche du Nouveau-Brunswick...L'industrie aquicole...compte pour à peu près 45 millions de dollars. Le ministère provincial des Pêches s'attend à ce qu'elle représente environ 100 millions de dollars d'ici deux ans" (p.23-24). A moins de s'impliquer davantage en aquaculture, la côte est risque donc de perdre la place importante qu'elle occupe actuellement dans l'industrie des pêches. Son avenir passe par un effort important en aquaculture et celui-ci est à peine amorcé.

Le soutien à la mise au point de produits finis et à leur mise en marché doit aussi être intensifié, tout comme l'utilisation d'espèces sous-employées actuellement. Bref, la côte est, et tout particulièrement la Péninsule se doivent d'être perçues comme un potentiel à exploiter plus qu'un problème à solutionner.

Nous croyons qu'il est important, dans l'effort à donner, de bien distinguer entre celui qui doit être fait à long terme afin de diversifier la base économique de ces régions et celui qui s'impose à court terme en vue d'offrir de l'emploi en attendant que les forces normales de l'économie réussissent à créer de l'emploi à long terme. Vu l'ampleur et la profondeur des problèmes rencontrés, nous croyons qu'il importe de consacrer au minimum cinq ans et, d'une façon plus réaliste dix ans, à un effort important en vue de redresser la situation socio-économique.

Nous avons pris connaissance des recommandations incluses dans l'étude de Donald Savoie, mentionnée plus haut, et nous avouons qu'elles rejoignent nos préoccupations et nos perceptions. Il n'est pas de notre ressort de présenter l'ébauche d'un plan de redressement de l'industrie des pêches en particulier et de l'économie des régions visées d'une façon plus générale, mais nous croyons que le contenu de l'ouvrage de Monsieur Savoie trace les grands axes de l'intervention à mettre en place.

Dans le cadre du mandat qui nous est confié, nous terminons en recommandant certaines mesures à prendre, qui permettront, nous le croyons, d'entamer le redressement souhaité dans les régions visées.

La perspective dans laquelle se joue l'effort à court terme et l'autre à long terme est très différente, l'une visant à régler un problème social et l'autre à créer des emplois viables et permanents. Lors de l'effort déployé l'été dernier, la juxtaposition des perspectives différentes pouvait favoriser le règlement du problème à court terme, à savoir le pressant besoin de créer des emplois afin de rendre accessible au plus grand nombre les prestations d'assurance-chômage, et cela au détriment de l'approche à long terme.

Par contre, l'urgence des besoins sociaux, à court terme, se concilie mal avec les délais requis pour créer des emplois viables permanents. On peut difficilement concevoir une situation

où le dynamisme de la vie économique réussirait rapidement à créer le nombre d'emplois viables permanents requis pour absorber le trop plein d'employés provenant des poissonneries.

Nous évaluons à environ 2,000 le nombre d'employés des poissonneries qu'il faudrait réorienter vers d'autres secteurs d'activités, dont environ 1,500-1,600 dans la Péninsule Acadienne et le reste dans Kent et le sud-est. Le nombre d'inscriptions au Centre d'ajustement de Shippagan, soit 1,750, est déjà une bonne indication du trop plein qui cherche à se déverser ailleurs. Par ailleurs, le nombre restreint d'heures et de semaines de travail pour chaque employé actuel invite à diminuer le nombre d'employés dans les poissonneries afin d'augmenter les heures de travail pour ceux qui y restent. A titre d'illustration, si 6,000 employés de la Péninsule ont travaillé en moyenne 12 semaines (selon les relevés de l'assurance-chômage) pour un total de 72,000 personnes/semaines, à vouloir accorder ces m@mes personnes/semaines à raison de 16 semaines de travail chacun, il n'y aurait alors de l'emploi que pour 4,500 employés, impliquant l'élimination de 1,500 d'entre eux. Il y aurait lieu aussi de pousser l'analyse un peu plus loin et de voir à ce que la semaine de travail soit plus normale et s'approche d'une moyenne de 35 à 40 heures. Les données nous manquent là-dessus mais, à titre d'illustration, dans l'hypothèse où une usine accorderait 20 heures de travail, pendant une semaine, à 300 employés, elle pourrait accorder 26,7 heures de travail à 225 employés pour faire le m@me travail.

RECOMMANDATION # 1

Nous recommandons que, dans la mise en oeuvre d'un programme de création d'emplois, l'effort en vue de créer des emplois viables permanents soit bien distingué de celui de fournir des emplois à court terme.

RECOMMANDATION # 2

Nous recommandons que ne soit pas renouvelé l'expérience de la mise en place d'un Centre d'ajustement telle que réalisée en 1988 et que le triage des employés, pour les emplois créés, à court, moyen ou long terme, soit confié aux Centres de la Main d'Oeuvre du Canada.

Parmi les programmes offerts, pour favoriser la création d'emplois, nous en distinguons trois catégories:

a. Des programmes qui se prêtent bien à la création d'emplois à court terme. Le programme de Planification de l'emploi, d'Emploi et Immigration, est tout particulièrement efficace pour ce faire, bien qu'il peut aussi s'appliquer à soutenir des emplois à long terme. La plupart des sous-programmes, sous Planification de l'emploi, portent sur des emplois d'une durée variant entre 10 et

52 semaines;

b. Des programmes qui sont en quelque sorte des courroies de transmission afin de faciliter, pour les sous-employés et les chômeurs, l'accès à des emplois habituellement viables et permanents. Nous incluons ici les programmes du Ministère du Travail (Diversification industrielle, Entreprises, Action-Travail). Ces programmes ne participent pas aux coûts en capital impliqués dans la diversification ou l'expansion mais contribuent une proportion des salaires payés par l'employeur. C'est là un levier utilisé pour encourager l'employeur privé à créer d'autres emplois dans son entreprise et/ou à choisir une personne sans travail de préférence à une autre pour les emplois créés.

En 1988, le programme de diversification industrielle régulier n'a pas créé autant d'emplois qu'anticipés et ça se comprend puisqu'il est plus difficile pour une entreprise privée de créer rapidement des emplois. Le programme de diversification orienté vers l'industrie des pêches a raisonnablement bien fonctionné mais près de la moitié des emplois créés l'était dans la transformation du crabe tourteau, une production encore fragile en raison des facteurs que nous avons déjà invoqués, alors que d'autres projets étaient difficilement qualifiables comme une véritable diversification, soit qu'on reprenait une production abandonnée quelques années auparavant ou qu'on compétitionnait un autre producteur qui ne bénéficiait pas du même programme. Enfin, le programme "Entreprises" semble s'adresser surtout aux activités de type tertiaire et est efficace à offrir aux sans emplois des emplois viables.

c. Des programmes qui visent la création d'emplois à temps plein en participant aux coûts d'immobilisation, de recherches, d'innovation etc. pour des entreprises nouvelles ou en expansion. Le plus important de ces programmes est le Programme Action de l'Apeca, mais il faudrait aussi mentionner ceux offerts par Commerce et Technologie, dans le cadre de l'Entente de Développement industriel, les programmes "Opportunités Nouveau-Brunswick" ou "Entrepreneurs-Nouveau-Brunswick, du Ministère du Travail, ou les efforts faits par le Programme "Développement des communautés" d'Emploi et Immigration.

Par ailleurs, les créateurs d'emplois sont de trois ordres:

a. Les organismes à but non lucratif capables de créer à l'intérieur de délais assez courts un nombre important d'emplois à court terme. L'expérience menée en 1988 l'a démontré. Ces organismes, pour la plupart, ont plusieurs années d'expérience dans la gestion de projets dont les retombées bénéficient à l'ensemble de la communauté. Les emplois ainsi créés constituent aussi une transition moins difficile entre une situation de non-emploi ou de sous-emploi et celle de travail régulier astreint aux lois du marché. Car le rythme du travail y est un peu plus souple bien que les responsables de projets que nous avons

interrogés sont tout particulièrement exigeants et soucieux d'exercer des contrôles afin que les travaux anticipés soient réalisés. Ces organismes sont principalement des municipalités ou comités de services locaux, des organismes de loisirs et des paroisses religieuses.

b. L'entreprise privée, plus apte à créer de l'emploi à long terme et permanent. A cause de la complexité, la plupart du temps, de la mise en marche d'une nouvelle activité économique, tout particulièrement dans le secteur de la transformation, la création d'emplois ici demandera une planification plus longue et nécessitera, à l'occasion, des corrections de tir, lors de la mise en oeuvre. A moins de cas exceptionnels, l'entreprise privée est moins apte à créer un nombre important d'emplois viables permanents, saisonniers ou non, en un laps de temps relativement court. Par exemple, dans la Péninsule, le seul projet important susceptible de voir le jour en 1989 est celui d'un fabriquant de vêtement qui pourrait créer environ 150 emplois permanents. C'est là une contribution non négligeable mais qui n'absorberait qu'environ 10% de l'excédent de main d'oeuvre des poissonneries dans cette région. Il faudrait donc plus de dix projets du genre pour absorber environ 1,500 travailleurs des poissonneries et il est plus que probable qu'il vaut mieux miser aussi sur des projets plus petits pour créer les emplois recherchés. Il nous semble donc que l'effort devra être mené sur une bonne dizaine d'années avant qu'un nombre significatif d'employés des poissonneries soit transféré vers d'autres secteurs d'activités économiques, Dans l'intervalle, il faudra maintenir un programme important d'emplois à court terme pour garantir un revenu à ces gens.

c. Les divers ministères et agences gouvernementaux peuvent contribuer à la fois des emplois à court terme, comme trois ministères l'ont fait en 1988; ou des emplois à long terme entre autres par la déconcentration d'emplois de la fonction publique provinciale de la capitale vers les régions visées. On pourrait viser ainsi à déconcentrer vers la Péninsule Acadienne une unité d'une centaine d'emplois. A cause de l'importance des gouvernements provincial et fédéral dans l'activité économique, il y a lieu aussi de maximiser l'accessibilité, pour la clientèle visée, aux emplois créés dans les travaux entrepris par ces deux niveaux de gouvernement: projets du pont de Miscou ou du lien fixe vers l'Ile-du-Prince-Edouard, centrale thermique prévue, vraisemblablement dans le nord-est, édifices publics etc. En autant que le recours aux appels d'offre le permet, il faudrait s'assurer que les travailleurs (ses) des régions où se déroulent ces travaux puissent avoir accès aux emplois ainsi créés.

Par ailleurs, il importe de stabiliser les niveaux d'emplois dans la transformation des produits de la pêche en encourageant la valeur ajoutée et la mise sur le marché de produits prêts pour la consommation. A cet effet, il importe, d'une part, d'assurer un approvisionnement stable de poisson, par un meilleur accès aux espèces pêchées dans la zone de 200 milles; et, d'autre part, à

soutenir la diversification de la production par une capacité de recherche qui permette d'identifier de nouveaux produits.

RECOMMANDATION # 3

Nous recommandons donc qu'on prévoit pour une période de cinq ans un programme de création d'emplois à court terme (entre 12 et 20 semaines), pour les régions visées, avec possibilité de renouvellement pour un autre cinq ans, et impliquant Emploi et Immigration Canada, et le Ministère du Travail du Nouveau-Brunswick.

RECOMMANDATION # 4

Nous recommandons que le Programme de Planification de l'emploi d'Emploi et Immigration, et tout particulièrement les sous-programmes de Développement de l'emploi, les Projets créateurs d'emplois institués en vertu de l'article 38 de la Loi sur l'Assurance-chômage, et le sous-programme d'Intégration professionnelle soient utilisés pour favoriser la création d'emplois à court terme.

RECOMMANDATION # 5

Nous recommandons que ces programmes prévoient l'apport d'un montant de 125$ par personne/semaine ou qu'ils soient jumelés au Programme d'Aide au Développement de la Société d'Aménagement Régional afin de fournir aux projets approuvés, en sus des paiements de salaires, une participation suffisante aux coûts de matériel, équipement etc.

RECOMMANDATION # 6

Nous recommandons que pour la création d'emplois à court terme, on s'adresse surtout aux organismes à but non lucratif, de même qu'aux différents ministères et agences du gouvernement, ces derniers pouvant concevoir des projets spéciaux créateurs d'emplois à court terme, tout en répondant à certains de leurs besoins.

RECOMMANDATION # 7

Nous recommandons qu'on prévoit, la première année, la création d'environ 10,000 personnes/semaines dans la Péninsule, de 3,000 dans Kent et 1,200 dans le sud-est, et que ces nombres soient diminués de 5% par année par la suite, pour tenir compte de la création d'emplois permanents qui devrait se réaliser en même temps.

C'est dire que le nombre de personnes/semaines à créer se présenterait ainsi:

	Péninsule	Kent	Sud-est	Total
An 1	10,000	3,000	1,200	14,200
An 2	9,500	2,850	1,140	13,490
An 3	9,025	2,708	1,083	12,816
An 4	8,574	2,573	1,029	12,176
An 5	8,145	2,444	977	11,566
Total	45,244	13,575	5,429	64,248

En supposant un coût par personne/semaine de 325$, incluant 125$ par personne/semaine pour le matériel, et en adoptant un taux d'inflation de 4%, le coût par année s'établirait comme suit:

An 1	4 615,000$
An 2	4 559,620$
An 3	4 511,232$
An 4	4 456,416$
An 5	4 406,646$

RECOMMANDATION # 8

Nous recommandons que, pendant la quatrième année, soit évalué l'ensemble de la situation de l'emploi dans les régions visées afin de déterminer les besoins et la nécessité de reconduire, ou non, une autre entente de cinq ans en vue d'assurer la création d'emplois à court terme.

RECOMMANDATION # 9

Nous recommandons que la création d'emplois à long terme, repose surtout sur l'utilisation du Programme Action de l'Apeca avec le soutien d'autres programmes comme ceux inclus dans l'Entente sur le Développement industriel, les programmes "Opportunités" et "Entrepreneurs" du Ministère du Travail et le programme "Développement des Collectivités" d'Emploi et Immigration, ce dernier étant déjà implanté dans la Péninsule Acadienne, dans la Miramichi (avec possibilité d'action dans la région d'Hardwicke) et dans Kent.

RECOMMANDATION # 10

Nous recommandons que l'Apeca soit invitée à assortir son programme de conditions plus avantageuses pour les projets des régions visées afin de stimuler la demande pour ce programme dans ces régions.

RECOMMANDATION # 11

Nous recommandons que l'on se donne comme objectif de créer un minimum de 200 emplois viables permanents par année, dans la Péninsule et d'une centaine dans Kent et le sud-est.

RECOMMANDATION # 12

Nous recommandons qu'un comité interministériel d'intervention soit mis sur pied afin de concerter l'action et de l'évaluer périodiquement dans les régions visées, et qu'il soit constitué entre autres et non exclusivement de représentants de l'Apeca, d'Emploi et Immigration et Pêches et Océans du côté fédéral, et des ministères des Affaires Intergouvernementales, de Commerce et Technologie, du Travail et Pêches et Aquaculture, du côté provincial.

RECOMMANDATION # 13

Nous recommandons que l'on favorise la recherche en pêcheries tant par une augmentation de l'effort de recherche au Centre Marin de Shippagan que par la mise en place, dans la Péninsule, d'un "Centre de recherche sur les produits de la pêche" en collaboration avec le Centre de recherche en alimentation de l'Université de Moncton et/ou du Centre de recherche et de productivité de Fredericton; que dans la mise en place et le fonctionnement d'un tel centre l'on fasse appel à l'entreprise privée impliquée dans les pêches de la côte est et que l'on profite du programme d'aide aux innovateurs de l'Apeca.

RECOMMANDATION # 14

Nous recommandons que les deux niveaux de gouvernement, dans les travaux importants dont ils sont responsables dans ces régions (construction d'édifices, de routes, de ponts, centrale thermique, lien fixe avec l'Ile-duPrince-Edouard etc), s'assurent de maximiser leurs retombées en terme de création d'emplois pour les régions visées et que les documents préparatoires aux appels d'offre reflètent cette préoccupation à chaque fois que c'est possible.

RECOMMANDATION # 15

Nous recommandons que le gouvernement provincial, à l'instar de ce qu'a déjà fait le gouvernement fédéral, déconcentre un certain nombre d'unités administratives vers les régions visées afin d'y implanter des emplois permanents.

RECOMMANDATION # 16

Nous recommandons que le gouvernement provincial étudie diverses autres possibilités de créer de l'emploi permanent dans ces régions, entre autres en considérant la possibilité, comme alternative à l'institutionnalisation, de mettre en place des services à domicile pour les personnes âgées; en canalisant les argents fédéraux promis pour la mise en place de garderies, vers l'implantation d'un certain nombre d'entre elles, dans les régions visées.

Nous avons souligné les besoins importants de ces régions en formation et le problème de l'analphabétisme fonctionnel, tout particulièrement répandu dans la Péninsule et le comté de Kent. Tout effort de restructuration devra inclure une composante importante de développement de la ressource humaine de sorte que celle-ci puisse se qualifier pour les emplois créés. Selon notre enquête auprès des employés, un bon pourcentage d'entre eux reconnaît ce besoin en formation et désire le satisfaire.

Cependant, ces personnes doivent être assurées d'un revenu raisonnable pendant la période où elles travaillent à parfaire leur formation. La solution idéale et la moins coûteuse serait d'utiliser les périodes pendant lesquelles ces personnes bénéficient de l'assurance-chômage pour leur donner cette formation, en autant que les conditions régissant la réception des prestations soient assouplies de sorte que le bénéficiaire puisse continuer à recevoir ces prestations et ne soit pénalisé d'aucune façon par le fait qu'il voit à compléter sa formation.

Il faut aussi prévoir des paiements additionnels afin de pallier au fait que la personne qui suit un programme de formation encourera des dépenses supplémentaires pour des frais de garderie d'enfants, de transport etc.

En raison de l'absence de transport en commun dans les régions visées, ces programmes de formations devront être offerts le plus près possible du domicile du client.

Emploi et Immigration Canada et le Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick ont déjà des programmes qui visent à compléter la formation et nous croyons qu'il n'est pas nécessaire de constituer de nouveaux programmes. Il importe cependant d'accorder les budgets suffisants permettant la livraison de ces programmes et la mise en place de l'infrastructure nécessaire.

Lors du programme Tandem 2000, une attention particulière a été accordée à la formation des personnes bénéficiant des projets. Le Collège Communautaire, en collaboration avec Emploi et Immigration, a tout particulièrement offert le "Programme de développement à l'emploi" d'une durée de trois semaines, programme qui vise surtout à susciter des changements d'attitude et à développer la personnalité. Un tel programme doit être

continué et il peut sensibiliser la personne au besoin de compléter sa formation par des cours. D'ailleurs la dernière partie du cours permettait à l'étudiant à s'orienter vers des cours de formation de base ou de formation technique.

Mais nous croyons qu'un vaste effort en vue de compléter la formation de base doit être entrepris afin de déraciner de ces régions l'analphabétisme qui y règne.

Nous avons aussi souligné que la mortalité scolaire serait encore très importante dans ces régions. Conjointement avec les autorités scolaires, il importe de s'attaquer à ce problème. A cet égard, la récente entente Canada-Nouveau-Brunswick concernant la stratégie d'emploi des jeunes devrait être largement exploitée dans les régions visées. Cette entente prévoit des fonds de 31,450,000$ en 1989-90 et, a comme stratégie d'offrir aux jeunes un éventail complet de programmes, de services et de mesures d'appuis pour faciliter aux jeunes la transition de l'école au marché du travail. Des centres de counselling et d'évaluation, prévus dans l'entente, devraient être établis dans nos trois régions cibles.

RECOMMANDATION # 17

Nous recommandons que l'on envisage un vaste programme de formation afin d'augmenter l'employabilité des personnes des régions visées, ce programme incluant trois composantes principales, soit la formation de base, le développement de la personnalité et la formation en cours d'emploi.

RECOMMANDATION # 18

Nous recommandons que l'on continue à intégrer dans les projets soumis par les organismes à but non lucratif une composante de formation de trois semaines visant le développement de la personnalité, sur la base du programme de développement à l'emploi par le Collège Communautaire de Bathurst en 1988, en autant que cette formation soit donnée au moment qui convienne le mieux à l'employeur.

RECOMMANDATION # 19

Nous recommandons qu'un vaste programme de formation de base visant tout particulièrement les analphabètes fonctionnels soit offert tout particulièrement dans la Péninsule et le comté de Kent.

RECOMMANDATION # 20

Nous recommandons qu'on continue à aider les employeurs et les employés en offrant de la formation en cours d'emploi afin de faciliter l'intégration des personnes manquant de la compétence nécessaire pour occuper ces emplois.

RECOMMANDATION # 21

Nous recommandons que l'on utilise, dans cet effort de formation, les divers programmes d'Emploi et Immigration et tout particulièrement ceux qui suivent:

- Intégration professionnelle: Option intégration
  Clientèle cible: jeunes.

- Intégration professionnelle: Option réintégration
  Clientèle cible: femmes.

- Intégration professionnelle: Personnes fortement défavorisées.

- Intégration professionnelle: Défi: Ateliers d'orientation au travail. Clientèle cible: décrocheurs.

- Acquisition de compétences: Emploi continu.
  Clientèle cible: personnes ayant perdu leur emploi.

RECOMMANDATION # 22

Nous recommandons que les régions visées bénéficient largement des retombées de l'Entente Canada-Nouveau-Brunswick concernant la stratégie d'emploi des jeunes, qu'on prévoit y mettre sur pied des Centres de counselling et d'évaluation des jeunes, et y utiliser les divers programmes prévus sous cette entente dont ceux visant à réduire le taux d'abandon scolaire ou à permettre un rattrapage académique.

RECOMMANDATION # 23

Nous recommandons que les personnes qui suivent des cours de formation puissent bénéficier d'un revenu raisonnable qui tienne compte des coûts supplémentaires de garde d'enfants, de transport etc. que de tels cours peuvent provoquer. A cet effet, nous recommandons que les conditions régissant la réception de l'assurance-chômage soient assouplies afin de permettre au bénéficiaire de suivre des cours; nous recommandons que des prestations supplémentaires d'assurance-chômage soient allouées pour pallier aux coûts supplémentaires générés par la participation à ces cours, ou que l'on fasse appel au Programme de soutien de revenu, d'Emploi et Immigration, pour ceux qui bénéficient du Programme Intégration professionnelle.

RECOMMANDATION # 24

Nous recommandons que ces cours et surtout la formation de base soient donnés le plus près possible du domicile des personnes à desservir.

Par ses programmes, le Ministère du Travail constitue un maillon important dans la mise en présence des emplois disponibles et des ressources humaines à la recherche d'emplois. Les sans emplois et les sous-employés, même lorsqu'ils réussissent à compléter leur formation, ne sont pas nécessairement assurés d'accéder aux emplois créés. En y allant d'une incitation positive en défrayant une portion significative du salaire versé, ce ministère encourage l'employeur à offrir les emplois créés à des personnes qui ont pu vivre en marge du monde du travail.

Les programmes "Entreprises", "Diversification industrielle" le régulier tout comme celui qui est axé sur l'industrie des pêches, ont permis, en 1989, d'intégrer bon nombre de personnes sans emplois ou sous-employées à un travail plus régulier. Dans la perspective où l'on veut détourner une portion significative des employés des poissonneries vers d'autres champs d'activité, il est important d'avoir un programme qui facilite l'intégration des travailleurs(ses) des poissonneries vers d'autres domaines d'activité, sans quoi, la diminution de la force ouvrière dans les poissonneries risque d'être plus lente.

Nous avons relevé, cependant, quelques points à améliorer. Par exemple, les frontières d'un programme à l'autre ne sont pas clairement définies et, pour une personne de l'extérieur, il est difficile de bien cerner la différence entre le programme "Entreprise" et le programme de "Diversification", surtout en ce qui a trait aux types d'entreprises qui sont visées. Nous avons aussi constaté que la diversification réalisée n'était pas toujours évidente, que dans certains cas les critères des programmes n'étaient pas respectés et que le contrôle pourrait être amélioré par une présence permanente dans les régions.

L'information entourant ces programmes est aussi inadéquate, surtout en ce qui touche son principal bénéficiaire, l'employé, très souvent ne sachant pas qu'il bénéficiait d'un emploi grâce à un programme spécial.

On a relevé aussi le succès mitigé du programme régulier de diversification industrielle et il importe de susciter l'intérêt de ces gens dès la fin de l'automne ou au début de l'hiver si l'on veut qu'ils puissent créer des emplois à la fin du printemps ou au début de l'été, puisque les délais nécessaires pour bien planifier une production sont relativement longs. Par ailleurs, la sérieuse situation qui sévit dans le domaine des pêches doit inciter à favoriser une véritable diversification dans cette industrie, une diversification qui favorise une transformation plus poussée et l'utilisation d'espèces sous utilisées. Ce programme ne doit surtout pas encourager l'augmentation du nombre d'employés dans les usines, mais la croissance des heures de travail pour ceux qui y sont.

Nous avons aussi souligné, dans le cas du crabe tourteau, que les connaissances sur la capacité de la ressource de supporter une production importante, et du marché de l'absorber, ne sont pas

au fait que l'employeur devait employer des gens provenant des poissonneries. Comme l'essence même de ces programmes est d'encourager l'embauche de certaines catégories d'employés, pour qui l'accès à l'emploi est plus difficile, il importe de maintenir ces exigences sans quoi les programmes n'ont plus leur raison d'être. Cependant, on devrait laisser une plus grande latitude à l'employeur et le laisser choisir dans un groupe plus vaste, conscient qu'il est possible que certaines personnes perçues comme indésirables pourront être laissées sur le carreau. L'emploi est trop rare pour qu'il soit gaspillé entre les mains de quelques uns qui ne semblent pas intéressés à travailler.

RECOMMANDATION # 25

Nous recommandons donc que les programmes du Ministère du Travail soient maintenus afin de faciliter pour les personnes sans emploi ou sous-employées l'accès aux emplois permanents disponibles mais qu'ils soient mieux définis en terme d'objectifs, des entreprises qui qualifient et des critères qui les régissent afin que l'on puisse mieux les distinguer les uns des autres.

RECOMMANDATION # 26

Nous recommandons qu'en raison de l'importance qu'il faut accorder à la diversification dans la transformation des produits de la pêche, qu'un programme spécifique de diversification identifié à cette industrie soit disponible, programme qui pourrait s'appeler "Programme de diversification de la transformation des produits de la pêche".

RECOMMANDATION # 27

Nous recommandons de bien définir le type de diversification que l'on veut voir implanter dans la transformation des produits de la pêche, en adoptant des critères précis qui pourraient encourager la transformation d'espèces sous utilisées et/ou la transformation plus poussée des espèces habituellement transformées.

RECOMMANDATION # 28

Nous recommandons que ce programme de diversification de la transformation des produits de la pêche accorde la priorité aux employés actuellement liés à l'industrie des pêches, en visant à augmenter le nombre de jours de travail pour chacun d'entre eux, et non à accroître le nombre de ces employés.

RECOMMANDATION # 29

Nous recommandons que l'employeur ait toujours à choisir parmi un groupe-cible de personnes ayant des problèmes particuliers

face à l'emploi, un tel groupe pouvant être des employés des usines de poisson, mais qu'il ait le loisir de choisir parmi le groupe le plus large possible et ne puisse être contraint à embaucher des employés perçus comme "indésirables".

RECOMMANDATION # 30

Nous recommandons que l'on cherche à susciter l'intérêt des employeurs pour ces programmes le plus tôt possible et idéalement à la fin de l'automne ou au début de l'hiver.

RECOMMANDATION # 31

Nous recommandons que des agents du Ministère du Travail puissent être présents d'une façon plus permanente dans les régions où des projets sont approuvés afin d'être en mesure d'assurer un meilleur contrôle et de s'assurer que les fins pour lesquelles le programme a été conçu soient respectées.

RECOMMANDATION # 32

Nous recommandons que l'approbation d'un projet pour un employeur donné soit mieux diffusée de sorte qu'elle soit connue des employés qui en bénéficient, soit par l'affichage sur les lieux de travail ou par l'insertion d'une note d'information insérée avec le chèque de paie.

RECOMMANDATION # 33

Nous recommandons, enfin, que les projets approuvés tout particulièrement dans le domaine des pêches, tiennent compte de la ressource disponible, des marchés et des stratégies de Pêche et Aquaculture; et que l'on évite tout particulièrement d'impliquer d'autres employeurs dans le crabe tourteau avant d'en connaître plus sur la capacité de la ressource de soutenir une telle production et pour le marché de l'absorber.

Enfin, nous avons indiqué, au cours de ce rapport, qu'il y aurait lieu de calculer avec plus de précision le nombre d'employés oeuvrant dans les usines de poisson, la méthode actuelle pouvant compter deux fois la même personne. Alors qu'on parle de transfert de main d'oeuvre de cette industrie vers d'autres secteurs, il est important d'avoir des données précises sur le nombre de personnes en cause.

RECOMMANDATION # 34

Nous recommandons que soit adoptée une méthode plus précise de calculer le nombre des employés dans les usines de poisson en utilisant les numéros d'assurance sociale de chaque employé, afin de s'assurer qu'aucune personne n'est comptée plus d'une fois.

ANNEXE 1

MANDAT POUR UNE ÉVALUATION DU PROGRAMME DE LA DIVERSIFICATION DE L'INDUSTRIE DU CRABE

RÉPONSE 2000

Données de base

La première phase de l'examen de la stratégie relative à l'industrie de la pêche au Nouveau-Brunswick entreprise par Government Consulting Incorporated a permis d'établir la nécessité d'explorer davantage en phase II la diversification de l'économie, en particulier dans le nord-est de la province.

Qui plus est, le ministère du Travail a négocié un accord de quatre millions de dollars avec la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada afin de répondre au problème de redressement survenu cette année au sein de l'industrie de la pêche au crabe. On avait demandé à l'origine une entente d'une durée de trois ans, mais le gouvernement fédéral a opté pour un programme d'un an, ainsi qu'un examen de l'efficacité de ce programme, avant de mettre en oeuvre tout autre mesure.

Le programme avait pour objectif la recherche de solutions de rechange au problème de l'emploi que connaissent les travailleurs des installations de conditionnement, en particulier dans le secteur de la pêche au crabe, où les débarquements ont été particulièrement réduits cette année. La solution entrevue consistait à diversifier l'économie dans ce secteur. L'industrie de la pêche dans le nord-est connaît un excédent de main-d'oeuvre. Il est devenu nécessaire de créer des emplois par le biais de la diversification des activités dans l'industrie de la pêche et dans d'autres secteurs de l'économie.

Le gouvernement de la province a avancé deux millions de dollars qui ont permis les réalisations suivantes :

1) la création d'un centre de redressement à Shippagan;

2) on a pu apporter une aide aux employeurs du secteur privé de la région par le biais d'un programme de diversification et d'un programme s'adressant aux entreprises;

3) on a pu créer des emplois dans la fonction publique, en collaboration avec les ministères provinciaux suivants : Pêches et Aquaculture; Tourisme, Loisirs et Patrimoine; et Commerce et Technologie.

Les fonds provenant du gouvernement fédéral étaient accessibles dans le cadre du programme de Planification de l'emploi, principalement par l'entremise de sa composante, le Développement de l'emploi. Il est possible que certaines activités aient encore lieu d'ici la fin de l'accord, bien que la majorité des activités prévues ont déjà eu lieu.

Objectif

L'objectif de la partie de la phase II de l'étude qui nous intéresse est d'évaluer, par le biais d'un organisme indépendant, les activités entreprises afin de mieux planifier pour l'an prochain et de recommander des modifications au programme ou des solutions de rechange susceptibles de nous aider à atteindre l'objectif fixé (la diversification). Nous sommes particulièrement intéressés à déterminer jusqu'à quel point ces activités sont parvenues à promouvoir la diversification de l'économie. On s'attend à ce que les problèmes auxquels fait face l'industrie de la pêche au crabe se poursuivent, voire augmentent, au cours des années à venir.

Ampleur de l'étude

L'étude porte sur les aspects suivants :

1) l'objectif de l'entente et le degré de succès atteint, c'est-à-dire jusqu'à quel point on est parvenu à promouvoir la création de nouveaux emplois à l'intention de la main-d'oeuvre excédentaire (en particulier les emplois à long terme);

2) l'efficacité des mesures adoptées dans le cadre de l'entente;

   a) le centre de redressement et son fonctionnement,

   b) les programmes qui existent au niveau provincial et fédéral,

   c) les résultats obtenus en matière de création d'emplois;

3) les recommandations susceptibles de permettre au gouvernement de mieux planifier et mettre en oeuvre tout redressement et diversification ultérieurs dans la région;

4) les recommandations portant sur l'ampleur des programmes à venir.

Secteurs visés par l'étude

Le programme de redressement dans l'industrie de la pêche au crabe s'applique aux régions de Kent, du sud-est et de la Péninsule indiquées sur la carte ci-jointe.

Consultation

L'expert-conseil cherchera à recueillir les commentaires de représentants de l'industrie, du syndicat et des travailleurs. Cette personne consultera également les utilisateurs du programme dans le secteur public, c'est-à-dire les groupes sans but lucratif et autres. Cette personne consultera également des représentants des ministères et organismes suivants : Travail, Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Pêches et Océans Canada, Pêches et Aquaculture, Commerce et Technologie, et Tourisme, Loisirs et Patrimoine.

Contrôle de l'étude et horaire

L'expert-conseil soumettra périodiquement un rapport au comité d'organisation nommé par les gouvernements du Nouveau-Brunswick et du Canada et des rencontres auront également lieu. Ce comité sera composé des personnes suivantes :

Claire LePage	Ministère des Affaires intergouvernementales - présidente
Mike McIntosh	Ministère du Travail
Maurice Bernier	Ministère des Pêches et de l'Aquaculture
Laurent Légère	Ministère du Commerce et de la Technologie
Pat Green	Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada
Sylvestre McLaughlin (ex-officio)	Ministère des Pêches et de l'Aquaculture
Francis McGuire (ex-officio)	Ministère des Affaires intergouvernementales

Tous les rapports (périodiques et définitifs) seront soumis au comité d'organisation.

Une fois que le comité d'organisation et l'expert-conseil auront décidé ensemble du mandat définitif, l'expert-conseil soumettra dans les deux semaines qui suivent un plan de travail ainsi qu'une estimation des frais prévus. L'ébauche du rapport définitif sera remise au plus tard le 19 décembre 1988.

Paiements selon le degré d'achèvement des travaux

L'expert-conseil soumettra chaque mois une facture proportionnelle à Mlle. Claire LePage, ministère des Affaires intergouvernementales, C.P. 6000, Fredericton (Nouveau-Brunswick), E3B 5H1.

Les dispositions du contrat prévoieront une retenue de garantie équivalent à 10 % du montant brut payable à l'expert-conseil. Cette somme lui sera remise une fois le rapport définitif approuvé par le conseil de gestion de l'accord corollaire sur le développement.

Le coût total de l'étude ne dépassera pas le maximum autorisé sans l'approbation par écrit du conseil de gestion de l'accord corollaire sur le développement.

Cessation et modification du contrat

Le comité d'organisation se réserve le droit de mettre fin au contrat passé avec l'expert-conseil à tout moment pendant la durée de l'étude et, advenant une telle situation, seul le travail accompli au moment de la cessation du contrat sera payé.

Il est possible d'apporter des changements au mandat. Ces changements doivent être approuvés par les deux parties pour ce qui est du calendrier et de la rémunération.

Propositions

La proposition soumise par l'expert-conseil contiendra une description des méthodes qui seront employées ainsi que les renseignements suivants :

1) Les noms, curriculum vitae, et niveaux de responsabilité respectifs des personnes qui participeront au projet, une description détaillée de la participation de chacun, ainsi que l'endroit où il se trouvera par rapport à l'emplacement de l'étude et par rapport à l'endroit où la compilation finale des données aura lieu. (Le niveau et le champ de responsabilités pertinentes à l'étude devraient être indiqués sous la rubrique expérience de chaque personne).

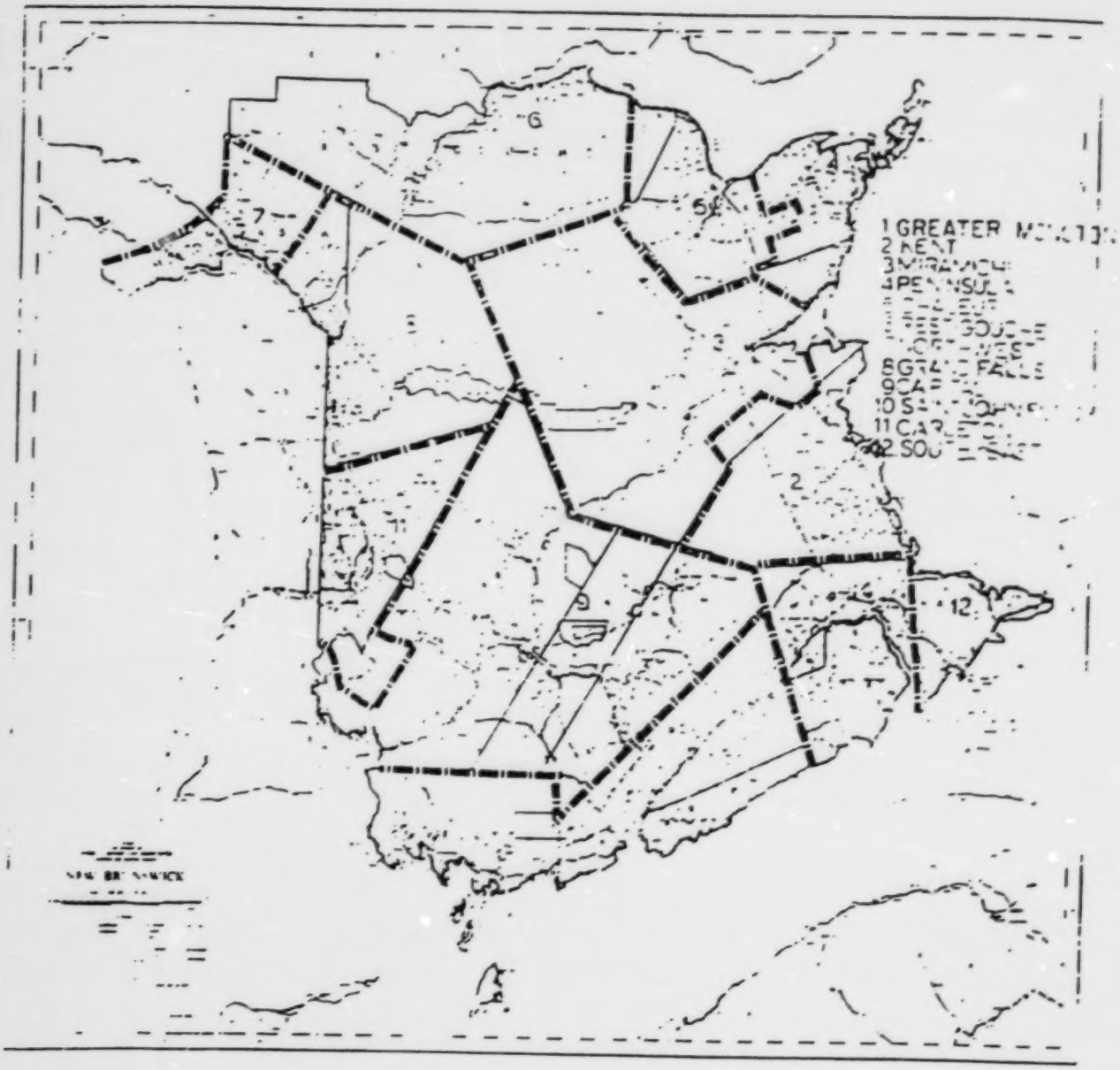
2) On indiquera le tarif horaire ou quotidien pour chaque personne qui participera à l'étude.

3) On précisera le nom des entreprises auxquelles l'expert-conseil s'attend à faire appel dans le cadre de l'étude, ainsi que l'ampleur de leur participation.

4) On dressera un programme des activités précises qui seront entreprises ainsi qu'une estimation du temps requis pour mener à bien le projet.

5) Six copies de la proposition seront remises au président aux fins de distribution.

1 GRAND MONCTON
2 KENT
3 MIRAMICHI
4 PÉNINSULE
5 CHALEURS
6 RESTIGOUCHE
7 NORD-OUEST
8 GRAND-SAULT
9 CAPITALE
10 SAINT-JEAN, FUNDY
11 CARLETON
12 SUD-EST


1 GREATER
2 KENT
8 GRAND FALLS
9 CAP
10 S
11 CAR
12 SOU
6
5
7
3
2
12

ANNEXE 2

SUMMARY OF
INDUSTRIAL DIVERSIFICATION - REGULAR COMPONENT
October 6, 1988

NAME OF COMPANY		JOBS APPROVED	JOBS FILLED	WHY
Restigouche				
BRA 1265	Roger Saucier	9	9	--
BRA 1201	Coulee d'or	1	1	--
Gloucester				
BRB 1215	La Mousse Acadienne (1979) Ltee	9	6	Only work for 6 people
BRB 1220	E.C. Construction Engr	4	0	Sponsor cancelled the project
BRB 1228	Landry's Strawberry World	70	25	Only work for 25 people
BRB 1232	Restaurant LePoirier Ltee	2	0	Sponsor cancelled project
BRB 1235	La Coop Baie Bleu Ltee	12	12	--
BRB 1239	Port Sadry Ltee	2	2	--
BRB 1242	Moules Bleues de Caraquet	8	8	--
BRB 1245	Lanteigne & Losier Ltée	6	6	--
BRB 1253	Poterie Monique Duclos	1	1	--
Northumberland				
BRC 1221	Tourbière Miramichi Ltee	6	0	Sponsor cancelled project
BRC 1241	Entreprise LaBranch Ltee	2	2	--
Kent				
BRD 1218	Bouctouche Sports & Trophies	2	2	--
BRD 1249	Imperial Sheet Metal	3	2	Only work for 2 people
BRD 1255	Le Centre de Développement de St-Ignace	7	7	--

	NAME OF COMPANY	JOBS APPROVED	JOBS FILLED	WHY
Westmorland				
BRE 1236	Altron Electronics Ltd	5	3	Company could not find qualified people & 1 other decided that ther was not enough work for the extra 2 people
BRE 1231	Atco Ventures Ltd	26	26	
BRE 1247	Atlantic Log Works	2	1	Reason unknown at this time
BRE 1248	Captain Dan's Fish Market	6	0	Unable to contact
BRE 1230	Edgar Cormier	7	2	Only enough work for 2 people
BRE 1238	Excel Mechanical	2	2	
BRE 1250	Leslie Leger	0	0	Applications just received
Albert				
BRF 1227	Shoreline Enterprises	3	3	--
Kings				
BRG 1211	Wood-N-Things	2	2	--
BRG 1213	Key Landscaping	1	0	Contract cancelled
Saint John				
BRH 1203	Trecartin Wholesale	8	8	
BRH 1205	Fundy Fancing	1	1	--
BRH 1207	Airport General Store	4	4	--
BRH 1219	Apple Auto Glass	1	0	Application withdrawn
BRH 1208	Classic Construction	14	14	--
BRH 1270	Eastside Enterprise Ltd.	17	16	Just approved
BRH 1262	Steven Sewing Vac. Cen.	1	0	No element of diversif-cation rejected

Fisheries Program - Northeast

1988-89

Approvals		Jobs Approved	Jobs Filled	Why
BBB 1017	Canadian Ocean Product	21	33	Only work for 17 persons
BBB 1003	Connors Bros.	50	37	Only work for 47 persons
BBB 1032	Connors Bros.	47	72	25 replacement positions
BBB 1037	Delice Fraise & Fruit	7	0	Sponsor cancelled the project
BBB 1005	Ellis Sea Product Ltd	6	6	--
BBB 1002	Ellis Sea Product Ltd	50	52	2 replacement positions
BBB 1014	Gully Fish & Food Product	40	42	2 replacement positions
BBB 1024	Fisons West. Corp	20	20	--
BBB 1033	Jiffy Prod. (NB)	20	18	Only work for 18 persons
BBB 1026	L'Ass.Coop des Pecheurs	20	0	Project cancelled by sponsor
BBB 1006	L.L. Gauthier &Fils	8	0	Sponsor cancelled the project
BBB 1025	LaTourbe Chiasson	6	6	--
BBB 1038	Landry Strawberry World	306	18	Only 18 qualified under fish
BBB 1016	Les Pecheuries Alfo Ltd.	50	50	--
BBB 1009	MO Duguay Fish Product	10	10	--
BBB 1007	Marche de poisson M Lant.	9	9	--

Fisheries Program - Northeast

1988-89

obs illed	Why	Diversified Activity	# of Weeks	Funds Approved	Potential To Recur Next Year
33	Only work for 17 persons	Rock Crab	168	$ 20,800	Weak
37	Only work for 47 persons	Chicken Haddie	306	$ 41,855	Weak depend on market
72	25 replacement positions	Chicken Haddie	329	$ 44,985	Weak depend on market
0	Sponsor cancelled the project	Restaurant	70	$ 6,125	None
6	--	Chowder Packs	120	$ 14,400	Good
52	2 replacement positions	Grey Sole & Lob.	300	$ 36,000	Good
42	2 replacement positions	Whole Lobster	320	$ 41,088	Good
20	--	Packaging	400	$ 80,000	Excellent
18	Only work for 18 persons	Packaging	400	$ 52,800	Excellent
0	Project cancelled by sponsor	Rock Crab	100	$ 13,320	Weak
0	Sponsor cancelled the project	Herring	80	$ 8,000	Weak
6	--	Peat Moss Mix	78	$ 14,080	Excellent
18	Only 18 qualified under fish	Process Straw-	1218	$146,160	Very Good
0	--	Rock Crab	400	$ 39,200	Good
0	--	Crab Liver	80	$ 9,984	Good
9	--	Rock Crab	63	$ 7,560	Excellent

BBB 1013	Prod. Belle Baie Ltd	16	0	Project cancelled by sponsor	B
BBB 1011	Prod. de Peche H. Savoie	20*	7	Only work for 7 persons	R
TOTAL		706	380		

*Footnote: Although 20 positions were approved the sponsor would only hire wives of Sea Cap

0	Project cancelled by sponsor	Blueberries	96	$ 12,288	Dependant on A.C.O.A. funding
7	Only work for 7 persons	Rock Crab	202	$ 31,840	Weak
30			4,730	$620,445	

he sponsor would only hire wives of Sea Captains

Fisheries Program - Southeast

1988-89

	Approvals	Jobs Approved	Jobs Filled	Why	Di Ac
BBC 1023	Baie Ste. Anne Coop Ltd.	25	25	--	Ro
BBD 1008	Buctouche Fish Market	60	61	Replacement position	St
BBD 1019	Crown Sea Food	30	30	--	Ro
BBD 1028	Mills Sea Food	50	50	--	Ro
BBE 1020	Paturel Seafood Ltd.	16	16	--	Ro Li
BBE 1021	Westmorland Fish.	43	43	--	Ro
Total		224	225		

Fisheries Program - Southeast
1988-89

ed	Why	Diversified Activity	# of Weeks	Funds Approved	Potential To Recur Next Year
	--	Rock Crab	225	$ 20,250	Very Weak
	Replacement position	Stuff Lobster	960	$105,600	Excellent
	--	Rock Crab	240	$ 22,080	Weak
	--	Rock Crab	200	$ 20,320	Weak
	--	Rock Crab, Crab, Liver, Mackerel	184	$ 18,584	Good
	--	Rock Crab	731	$ 73,440	Good
			2,540	$260,274	

ANNEXE 3 - PROGRAMME ENTREPRISES - PROJETS APPROUVES EN 1988 POUR GLOUCESTER, NORTHUMBERLAND, KENT ET WESTMORELAND.

Projets	Emplois	Semaines Approuvées	Montant Approuvé.
1. A.M.A. Restaurant	4	104	24960
2. Achille Repair Shop	1	26	6240
3. André Haché	1	26	6240
4. Au Coin du Petit	1	26	6240
5. Au Royaume du Tissu	1	26	6240
6. Auberge de la Baie	2	52	12490
7. Bateaux du Golfe Ltée	4	104	24960
8. Boutique Doris	1	26	6240
9. Bras D'Or Woodworking	1	26	6240
10. Brassette La Chaloupe	1	26	6240
11. Brasserie au 49 Ltée	1	26	6240
12. C.T. Location	1	26	6240
13. C.L.S.T. Auto Ltée	1	26	6240
14. Carrefour de la P. Enf.	1	26	6240
15. Clinique d'Acupuncture	1	26	6240
16. Coiffure Express	1	26	6240
17. Coop de St-Léolin	1	26	6240
18. Cuisine de Chez-nous	4	104	24960
19. Dave's Body Shop	1	26	6240
20. Dépanneur St-Cyr	1	26	6240
21. Dessin J.M.L. Savoie	2	52	12480
22. Didier Chiasson (Hydr)	1	26	6240
23. Du-Bo Meuble Ltée	1	26	6240
24. Dugas Equipement Ltée	1	26	6240
25. Entreprise Céja Ltée	2	52	12480
26. Entreprise Maribele	1	26	6240
27. Entreprises CNN Ltée	2	52	12480
28. Entreprises Paul Ltée	1	26	6240
29. Epicerie-bouch. Sheila	1	26	6240
30. Evaluation Nord-est Ltée	1	26	6240
31. F.J. Brideau & Fils Ltée	1	26	6240
32. Foulem Construction Ltée	1	26	6240
33. Friolet Services Marit.	1	26	6240
34. Godin Shell	1	26	6240
35. Haché Alignement	1	26	6240
36. Immoblio Entreprise Enr.	1	26	6240
37. J.O. Doiron Ltée.	2	52	12480
38. Jiffy Products (NB) Ltd.	1	26	6240
39. John's Gas & Gr. Ltd	1	26	6240
40. La Coop.de Caraquet Ltée	1	26	6240
41. La Coop. de Maisonnette	1	26	6240
42. Centre équestre Lamèque	3	78	18720
43. Le Voilier	6	156	37440
44. Entreprises Jezepo Ltée.	2	52	12480
45. Entreprises Centre-ville	1	26	6240
46. Entreprises Duguay	1	26	6240
47. Restaurations du Nord	2	52	12480
48. Les Routiers Ltée	2	52	6240
49. Mallet Débossage Ltée	1	26	6240

50.	Marché du Boulevard	2	52	12480
51.	Menuiserie Basque & Fils	1	26	6240
52.	Nord-est Equip. Bureau	1	26	6240
53.	O Prince du Bas Prix	1	26	6240
54.	Pâtisserie Mme Rail	1	26	6240
55.	Quincaillerie du Nord	1	26	6240
56.	Radio-TV Chiasson Ltd.	1	26	6240
57.	Répar. Electrique 2000	1	26	6240
58.	Rest. Quai du Capitaine	1	26	6240
59.	S.P. Chiasson Poissonn.	1	26	6240
60.	Salon Cybèle	1	26	6240
61.	Saumarez Lumber(1984)	6	156	37440
62.	Shippagan Machine Shop	1	26	6240
63.	Vitrerie Caraquet Ltée	1	26	6240
64.	Vimar Ltée.	1	26	6240
65.	Top Star Video Inc.	2	52	12480
66.	Thibodeau Tenue de liv.	1	26	6240
67.	Studio Acadien Ltée	1	26	6240
	Total	98	2548	611520

ANNEXE 4 - MAIN D'OEUVRE ET IMMIGRATION - PROJETS APPROUVES

Bureau de Bathurst

Localité	Projet	Emplois	Semaines	Montant
Bas-Caraquet	Patisserie La Source	4	64	11136
Caraquet	Centre acad. d. civ.	11	176	40040
Tracadie	Comm. scol.# 7	13	208	71817
Grande-Anse	Village de Gr.Anse	10	180	80100
Haut-Sheila	Service local	7	140	57100
Lamèque	Asc. des Loisirs	22	264	95700
Lamèque	Tourbe Chiasson Ltée	6	24	5140
Lamèque	Mousse Acadienne(1979)	9	45	7282
Lamèque	Ville de Lamèque	16	258	98100
LeGoulet	Club Ski de Fond	8	160	64700
Maisonnette	Fisons Western Corp.	20	115	40950
Maisonnette	Paroisse St-Théophile	7	112	44800
Maisonnette	Village de Maisonnette	7	126	49950
Pigeon Hill	Service local	4	64	27400
Pont-Landry	Chevaliers Pont-Landry	5	85	35125
Sheila	Carrefour Pte-Enfance	3	40	11607
Sheila	Par. N.D. de Salette	11	176	71158
Sheila	Village de Sheila	10	160	50000
Shippagan	Club Pokemoucha Inc.	16	256	84882
Shippagan	Jeux de l'Acadie 11	32	294	100000
Shippagan	Comm. scol.# 6	15	240	77540
Shippagan	Jeux de l'Acadie 1	32	294	100000
Shippagan	Jiffy Prod.(NB) Ltd	20	120	25742
St-Irénée	Conseil paroissial	5	85	33332
Ste-Marie-Raph.	Village de Ste-Marie..	12	240	100000
St-Pons	Service local	13	208	71200
St-Sauveur	Centre Loisirs	6	111	40540
Tracadie	Comm. des Loisirs	16	256	99500
Val Doucet	Maritime Tree Manag.	41	498	65700
Sous-total		381	5175	1669618

Bureau de Moncton

Cocagne	Cons. récréatif	9	210	79808
Bouctouche	Ville de Bouctouche	6	96	36527
Rexton	Village of Rexton	5	73	29570
Chapel Point	St-Patrick Council	6	106	27352
Port Elgin	Village of Port Elgin	6	130	49000
Richibouctou	Ville de Richibouctou	5	83	32745
Sous-total		37	698	255000

Bureau de Newcastle

Ht Riv.Portage	Centre communautaire	7	112	31152
Riv.Portage	Par. Immaculée-Conc.	7	112	31152
Riv.Portage	Club ski Gailuron	7	112	31152
Sous-total		21	336	93456
Grand total		439	6209	2018074

ANNEXE 5 - FONCTIONNAIRES ET AUTRES PERSONNES INTERROGES

Centre d'ajustement de Shippagan

Ed. Cottreau, Agent.

Oléa Jacob, Agente.

Ministère des P@ches et de l'Aquaculture

Roland Cormier, Directeur intérimaire, Gestion de la Ressource, Politique et Planification.

Claude LeBouthilier, Agent de développement. Caraquet.

André Pelletier, R.P.O. Fredericton.

Ministère du Travail

Laurie Robichaud, Gérant, Services d'adaptation au travail.

Martin Robichaud,

Société d'Aménagement Régional

Charles-Edouard Landry, Directeur.

Emploi et Immigration Canada

Jean-Pierre Poitras, Assistant-gérant, Bathurst.

Roger Robichaud, Agent de liaison, C.E.C. - Shippagan.

Commission d'Expansion Economique de la Péninsule Inc.

Gérard Brideau, Directeur général.

Commission industrielle de Kent Inc.

Bernard Bourque, Directeur général.

ANNEXE 6 - PRINCIPAUX DOCUMENTS CONSULTES

Aqua-Pac Ltée/Ltd, A Report on the Fisheries Employment Program-Phase one, Tracadie, February 1988, 14 p.

Beaudin, Maurice, Savoie, Donald J., La lutte pour le développement - Le cas du Nord-est, Institut canadien de recherche sur le développement régional, Presses de l'Université du Québec, Sillery, 1988, 282 p.

Canada/New Brunswick Youth Employment Strategy Agreement, Fredericton, November 18, 1988, 16 p.

Collège communautaire du Nouveau-Brunswick-Bathurst, Programme de développement à l'emploi, Présenté au Centre d'Emploi et Immigration Canada, 1988, 4 p.

Department of Fisheries and Aquaculture, Fisheries and Aquaculture in New Brunswick - An economic development strategy to the year 2001, Presentation to the New Brunswick Development Strategy Committee, Fredericton, Oct.14, 1988, 48 p.

Department of Labour, Briefing Notes, Crab Fishing Industry, Fredericton, February 11, 1988, 5 p.

Department of Labour, Job Protection Unit, Review of Employment in the Crab Industry, March 18, 1986, 21 p.

Emploi et Immigration, La Planification de l'Emploi et autres programmes et services, Description de divers programmes, 1988, 21 p.

Entente Canada - Nouveau-Brunswick concernant la stratégie d'emploi des jeunes, Fredericton, 18 Novembre 1988, 18 p.

Landry, Hon. Aldéa, Ministre des Affaires Intergouvernementales, The Fish "crisis" on the Acadian Peninsula, 1988, 5 p.

Ministère des Affaires Intergouvernementales, Mémoire au Conseil Exécutif, Projet Pilote d'une région administrative axée sur le développement régional pour la Péninsule Acadienne, 1988, 30 p.

Ministère des Pêches et de l'Aquaculture, Données compilées des Formules 3 fournies par les usines de traitement du crabe, Saison 1987, 33 p.

Ministère du Travail, Tandem 2000, Programme de diversification industrielle 1988-89, Fredericton, 1988, 14 p.

Ministère du Travail, Tandem 2000, Programme Entreprises, 1988-89, Fredericton, 13 p.

Pêcheries 200 Inc. Pour une répartition équitable des ressources halieutiques de la zone économique exclusive canadienne des 200 milles, Mémoire présenté au Ministère des Pêches et des Océans,

Novembre 1988, 14 p.

Robichaud, Martin, Note interservice de Martin Robichaud à Laurie Robichaud, Rock crab projects, Ministère du Travail, Sept. 29, 1988, 2 p. Aussi plusieurs rapports de voyage et d'évaluation du même auteur, tout particulièrement ceux des 4 juillet, 23 août, 13, 14 septembre 1988. septembre,

Robichaud, Roger, Note de service de Roger Robichaud à Jean-Pierre Poitras, Entente fonds supplémentaires en vertu de la planification de l'emploi, 1988-89: Travailleurs/euses de l'industrie de la pêche, Emploi et Immigration, Shippagan, 2 septembre 1988, 9 p.

Robichaud, Roger, Note de service de Roger Robichaud à Jean-Pierre Poitras, Rapport de recommandation, Entente entre C.E.I.C. Région du Nouveau-Brunswick et le Ministère du Travail du Nouveau-Brunswick sur les posibilités d'emplois de travailleurs/euses de l'industrie de la pêche, Emploi et Immigration, Shippagan, 26 septembre 1988, 6 p.

Sajous, Emmanuelle, Soucy, Sylvie, Etude sur les possibilités de développement d'emplois pour les assistés sociaux dans la région de la Péninsule Acadienne, Août 1987, 177 p.

Savoie, Donald J. The New Brunswick Fishery: Meeting the Challenge, 1988, 185 p.

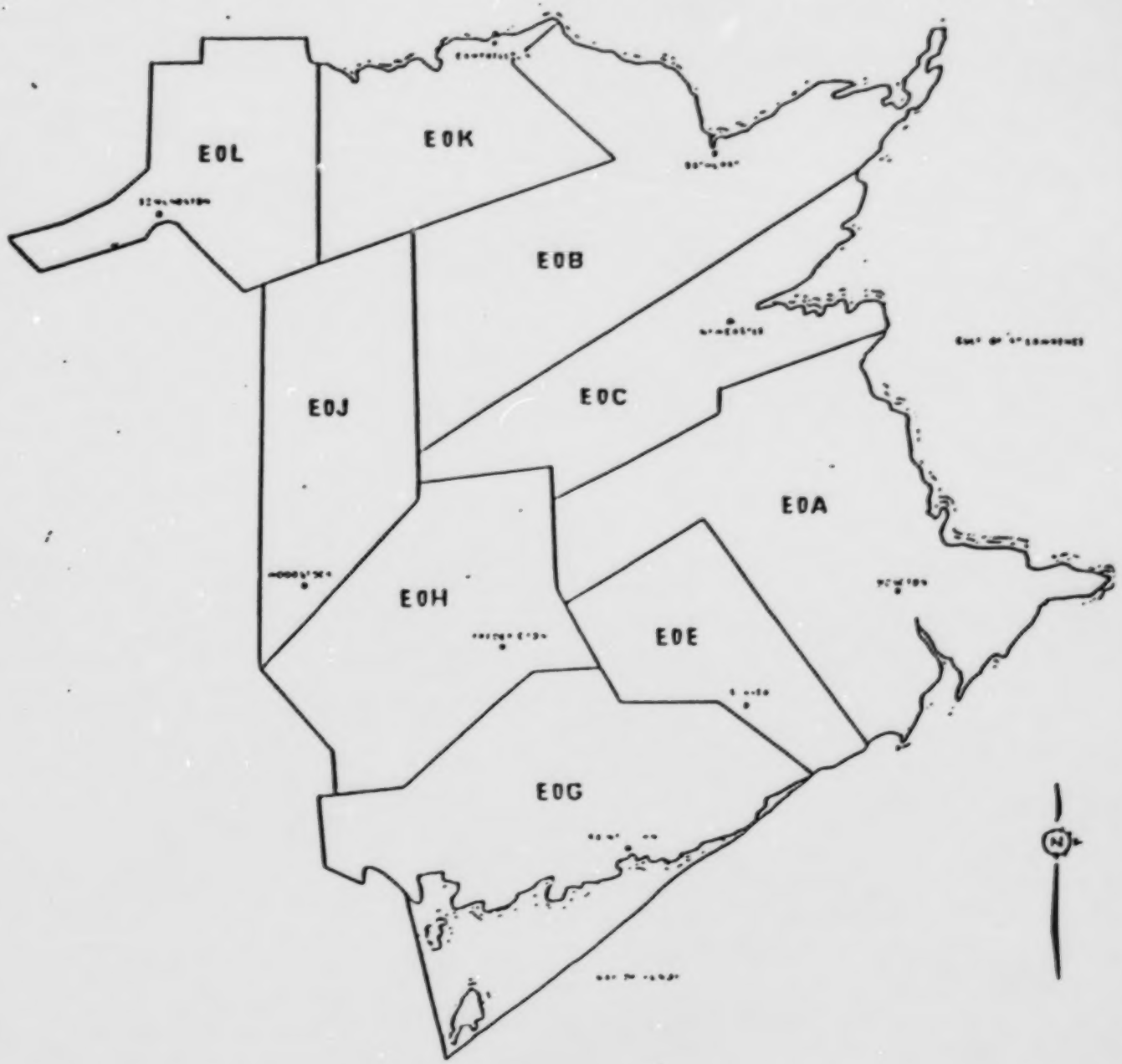
Société d'Aménagement Régional, Programme d'aide au développement, Renseignements, Modalités et lignes directrices, Novembre 1988, 4 p.

Société de Pêche Nova Nord Ltée, Mémoire du Ministre des Pêches et Océans, Hon. Tom Siddon, Octobre 1987, 5 p.

Statistique Canada, Profils, Nouveau-Brunswick, Partie 1, 94-107, Recensement Canada 1986, Septembre 1987, Ottawa, 213 p.

Statistique Canada, Profils, Nouveau-Brunswick, Partie 2, 94-108, Recensement Canada 1986, Septembre 1988, Ottawa, 341 p.

Taggart, James L.C., Emploi et Immigration, Direction des Services Economiques, Région du Nouveau-Brunswick, Perspectives de l'Economie et du marché du travail au Nouveau-Brunswick de 1988-1989 à 1992-1993, Août 1988, 62 p.



NEW BRUNSWICK PROVINCE

Rural area codes

E0A

Albert
Alma
Bass River
Bayfield
Buctouche
Cape Tormentine
Cap-Pelé
Cocagne
College Bridge
Dorchester
Elgin
Fox Creek
Grande-Digue
Harcourt
Haute Aboujagane
Hovelock
Hillsborough
Hopewell Cape
Hopewell Hill
Kouchibouguay
Magnetic Hill
Memramcook
Middle Sackville
Notre Dame
Petit Codiac
Pte-Du-Chêne
Port Elgin
Rexton
Richibucto
Richibucto Village
River Glade
Riverside
Robichaud
Rogersville
Ste Anne de Kent
St Antoine
St Joseph
St Louis de Kent
Ste Marie de Kent
St Paul
Saskville
Salisbury
Scoudouc
Shédica

E0B

Allardville
Armstrong Brook
Balmoral
Bas-Caraquet
Belledune
Beresford
Bertrand
Caraquet
Centre St-Simon
Charlo
Eel River Crossing
Grande-Anse
Inkerman
Jacquet River
Lamèque
Le Goulet
Maisonnette
Miscou Centre
Nash Creek
Nigadoo
Paquetville
Pte-Rivière de l'Ile
Petit-Rocher
Pte-Verte
Pokemouche
Robertville
St-Isidore
St-Léolin
St-Raphaël-sur-Mer
Shippagan
Village Historique Acadien

E0C

Baie St-Anne
Black River Bridge
Blackville
Brantville
Doaktown
Douglastown
James Park
Lagaceville
Lower Néguac
Ludlow
McNamee
Millerton
Curtis Park
Néguac
Nelson Miramichi
Pont La France
Red Bank
Renous
Rivière du Portage
Sheila
Tabusintac
Tracadie
Upper Blackville

ANNEXE 8

1987

NEW BRUNSWICK FISHERIES

DISTRICT	NUMBER OF FISHERMEN	DIST (%)	NUMBER OF BOATS	DIST (%)	NUMBER OF PLANTS	DIST (%)	MAXIMUM NUMBER OF EMPLOYEES IN PLANTS	DIST (%)	LANDINGS VOLUME (tonnes)	DIST (%)	LANDINGS VALUE ($000)	DIST (%)
63	196	2.53	76	2.66	1	0.53	0	0.00	445.19	0.32	798.86	0.82
64	219	2.83	97	3.40	2	1.07	45	0.34	792.31	0.56	1085.92	1.11
65	933	12.04	277	9.71	22	11.76	2333	17.62	30076.94	21.31	13248.58	13.52
66	1050	13.55	293	10.27	14	7.49	1613	12.18	19887.56	14.09	13430.77	13.71
67	594	7.67	185	6.48	9	4.81	2293	17.32	22535.98	15.97	20114.27	20.52
68	264	3.41	87	3.05	3	1.60	190	1.44	699.95	0.50	1120.53	1.14
70	471	6.08	151	5.29	3	1.60	174	1.31	754.21	0.53	2217.74	2.26
71	102	1.32	40	1.40	0	0.00	0	0.00	952.74	0.67	265.86	0.27
REGION 1	3829	49.41	1206	42.27	54	28.88	6648	50.22	76144.88	53.94	52290.53	53.35
73	503	6.50	151	5.29	5	2.67	199	1.50	1987.13	1.41	3070.61	3.13
75	448	5.78	165	5.78	4	2.14	101	0.76	3213.36	2.28	4856.93	4.96
76	337	4.35	122	4.28	7	3.74	472	3.57	3058.90	2.17	4168.71	4.25
77	412	5.32	177	6.20	12	6.42	952	7.19	1874.54	1.33	3005.46	3.07
78	301	3.88	117	4.10	43	22.99	2725	20.58	1771.54	1.26	2914.41	2.97
80	395	5.10	141	4.94	3	1.60	38	0.29	2484.63	1.76	4885.02	4.98
REGION 2	2401	30.98	873	30.60	74	39.57	4487	33.89	14388.1	10.19	22901.14	23.36
48	148	1.91	90	3.15	2	1.07	12	0.09	233.00	0.17	820.00	0.84
49	89	1.15	55	1.93	1	0.53	12	0.09	453.00	0.32	1169.00	1.19
50	379	4.89	164	5.75	29	15.51	677	5.11	17025.00	12.06	9447.00	9.64
51	302	4.67	211	7.40	6	3.21	377	2.85	7305.00	5.18	3171.00	3.24
52	204	2.63	67	2.35	12	6.42	394	2.98	9187.00	6.51	3216.00	3.28
53	154	1.99	76	2.66	5	2.67	614	4.64	15349.00	10.87	3546.00	3.62
55	39	0.50	27	0.95	2	1.07	10	0.08	128.40	0.09	217.00	0.22
56	42	0.54	31	1.09	0	0.00	0	0.00	543.00	0.38	169.00	0.17
57	15	0.19	12	0.42	0	0.00	0	0.00	151.00	0.11	34.00	0.03
58	2	0.03	0	0.00	1	0.53	6	0.05	0.00	0.00	0.00	0.00
79	49	0.63	14	0.49	0	0.00	0	0.00	205.00	0.15	903.00	0.92
81	38	0.49	27	0.95	1	0.53	2	0.02	41.00	0.03	134.00	0.14
REGION 3	1510	19.502	774	27.129	59	31.550	2104	15.892	50820.4	35.861	22826	23.297
N.B. TOTAL	7749	100.00	2853	100.00	187	100.00	13239	100.00	141153.38	100.00	98017.67	100.00

ANNEXE 9 - ENTREVUES AVEC EMPLOYEURS

La liste qui suit indique le nom de l'entreprise et la personne à qui nous avons parlé. Selon que nous avons visité la personne en question ou que nous lui avons parlé au téléphone, le code indique VIS ou TEL.

Entreprises privées:

Entreprise	Personne contactée	Code
Bouctouche Fish Market	Ron Arseneault	TEL
Bouctouche Sports	Noëlla Collette	TEL
Canadian Ocean Prod.	Roméo Cormier	VIS
Centre St-Ignace	Raymond Johnson	TEL
Connors	Arthur Rioux	VIS
Coop Baie-Ste-Anne	Ron Manuel	TEL
Coop Baie Bleue	Melvin Doiron	TEL
Crown Seafood	Ronald Maillet	TEL
Duclos, Monique	Monique Duclos	VIS
Edgar Cormier Ltée	Normand Cormier	TEL
Ellis Seafoods Ltd	Victor Gionet	TEL
Fisons West. Corp.	Georges Cyr	VIS
Gully Fish Prod. Ltd	Basil Roussel	VIS
H. Savoie Ltée	Henri Savoie	TEL
Jiffy Prod. (NB)	Marcel Morin	TEL
Landry's Strawberry	Auguste Gallant	TEL
Lanteigne et Losier	Gustave Losier	TEL
Marché Marcel Lanteigne	Marcel Lanteigne	TEL
Maritime Tree Manag.	Louis Savoie	VIS
Mills Seafood	Gérald Mills	TEL
M.O. Duguay Fish Prod.	Jean-Pierre Hébert	TEL
Moules Bleues Caraquet	Cécile Lanteigne	VIS
Mousse Acadienne Ltée	Jean-Marc Savoie	TEL
Pâtisserie La Source	Théo Noël	TEL
Paturel Seafood	Laura Gallant	TEL
Tourbe Chiasson	Jean-Marc Savoie	TEL
Westmoreland Fish	Yvon Gaudet	TEL

Organismes à but non lucratif

Assoc. des Loisirs Ile	Réginald Savoie	TEL
Carrefour Petite-Enf.	Rose-Marie Doiron	TEL
Centre Loisirs St-Sauv.	Roland Brideau	TEL
Centre Loisirs Tracadie	Manon Lacelle	VIS
Chevaliers-Pont-Landry	Hector Brideau	TEL
Club Golf Pokemouche	Olivier Léger	TEL
Club ski LeGoulet	M. Roussel	TEL
Comité Haut-Sheila	Claude Austin	TEL
Comité par. St-Irénée	Sr. Gallant	TEL
Comm. scol. # 6	Humbert Savoie	VIS
Comm. scol. # 7	Alonzo A. Sonier	VIS
Jeux de l'Acadie 1&2	Eloi Haché	TEL
Paroisse Maisonnette	Charles-Edouard Albert	TEL

Paroisse Sheila	Zoël Sonier	TEL
Services Locaux St-Pons	O. Mazerolle	TEL
Serv.locaux Pigeon Hill	Simard Beaudin	TEL
Village de Grande-Anse	Thérèse Haché	TEL
Village de Maisonnette	Nicole Boudreau	VIS
Village Ste-Marie-Raph.	Norma Aubut	TEL
Village de Sheila	Mad. C. Rousselle	VIS
Ville de Caraquet	Pierre Laforest	TEL
Ville de Lamèque	Jean-François Haché	TEL

Ministères

Commerce et Technologie	Louis Arseneault	TEL
P@ches et Aquaculture	Claude Le Bouthilier	VIS
Tourisme, Loisir..	Percy Mallet	VIS

ANNEXE 10 - GUIDE D'ENTREVUES POUR EMPLOYEURS

Dans le cadre du programme Tandem 2000 mis en oeuvre l'été dernier:

1. Etes-vous satisfait de ce programme?

   Avez-vous eu des contacts avec le Centre d'ajustement de Shippagan? Par téléphone? Visite au centre? Vous ont-ils visité?

   Etes-vous satisfait du service reçu?

   Avez-vous eu des contacts avec le Centre de la Main d'Oeuvre? Satisfait?

   Avez-vous eu des contacts avec le Ministère du travail? Satisfait?

   Sans l'aide du programme, auriez-vous créé ces emplois? Sinon, pourquoi?

   Que pensez-vous des efforts faits en 1988 par Tandem 2000 et Emploi et Immigration?

   Si le programme est reconduit, avez-vous des suggestions à apporter?

2. Satisfaction vis-à-vis des employés embauchés.

   Votre entreprise est-elle syndicalisée?

   Etes-vous satisfait du rendement fourni par ces employés?

   Ces employés étaient-ils référés par le Centre d'ajustement?

   Avez-vous connu du roulement de personnel parmi ces employés?

   Avez-vous rencontré des problèmes?

3. Sous Tandem 2000, vous deviez diversifier votre opération:

   comment évaluez-vous cette diversification?

   en avez-vous fait une évaluation financière?

   Pensez-vous continuer cette opération même sans aide financière? L'opération est-elle rentable?

   Le marché est-il bon pour ce produit?

   A-t-on approuvé trop de projets dans le même domaine? (crabe tourteau).

4. Vous arrive-t-il de ne pouvoir trouver le personnel nécessaire pour maintenir ou augmenter vos opérations?

   Si oui, pourquoi?

5. Si le programme est reconduit l'an prochain, prévoyez-vous de nouvelles opérations, créatrices d'emplois, qui pourraient qualifier sous le programme?

   De combien de temps avez-vous besoin pour bien planifier une telle production?

   D'une façon plus générale, comment croyez-vous qu'on puisse créer de l'emploi viable dans nos régions?

ANNEXE 11 -GUIDE D'ENTREVUE AVEC EMPLOYE(E)S

L'été dernier, vous avez cherché un emploi dans le cadre du programme Tandem 2000.

1. Avez-vous contacté le Centre d'ajustement de Shippagan?

   Si oui, l'avez-vous contacté par téléphone?

   Vous êtes-vous rendu au Centre d'ajustement?

   Etes-vous satisfait de la réception qu'on vous a faite?

   Les employés ont-ils été courtois? Vous ont-ils bien reçu? Ont-ils essayé de vous aider?

   Avez-vous eu à contacter un Centre de la Main d'oeuvre? Si oui, êtes-vous satisfait du service reçu?

   Dans le cadre du programme Tandem 2000, avez-vous eu à contacter des fonctionnaires autres que ceux du Centre d'ajustement ou du Centre de la Main d'Oeuvre?

   Si oui, êtes-vous satisfait du contact et du service rendu?

2. Avez-vous ainsi eu un emploi?

   Sinon, avez-vous été invité à une entrevue par un employeur?

   Pourquoi n'avez-vous pas eu d'emploi?

   Si vous avez eu un emploi:

   - êtes-vous satisfait de l'emploi obtenu?
   - le travail vous convenait...répondait à vos compétences?
   - combien de temps avez-vous travaillé? était-ce suffisant? pourquoi n'avez-vous pas travaillé plus?
   - le salaire versé vous convenait? était-il comparable à ce que vous receviez dans votre emploi précédent?
   - l'employeur vous a bien traité?
   - êtes-vous satisfait vis-à-vis le syndicat (s'il y a lieu)

3. Vous est-il facile de vous trouver du travail, en général.

   Expliquer votre réponse.

Le transport constitue-t-il un problème pour vous rendre au travail? Avez-vous des problèmes de garde d'enfants? Avez-vous d'autres contraintes?

Quel travail correspond le mieux à vos goûts et compétences?

Avez-vous travaillé dans les poissonneries ces dernières années? Si oui, depuis combien d'années y travaillez-vous?

Souhaitez-vous compléter votre formation?

Si oui, sur quoi devrait porter cette formation?

Vous serait-il facile de suivre des cours de formation? Disponibilité? Transport?

Ces derniers cinq ans, avez-vous réussi à travailler régulièrement? Illustrer par mention des emplois occupés.

4. Si un emploi permanent, douze mois par année, vous était offert, l'accepteriez-vous?

Expliquez votre réponse.

Dans l'hypothèse où vous accepteriez, quel serait le salaire minimum que vous accepteriez?

Quel type de travail vous conviendrait le mieux?

5. Recevez-vous actuellement des prestations d'assurance-chômage?

Si oui, pour combien de temps?

Avez-vous été en mesure de recevoir des prestations d'assurance-chômage ces cinq dernières années?

6. Profil de la personne interrogée:

Sexe: Masculin ( ) Féminin ( )

Age: 15-19 ans ( ) 20-24 ans ( ) 25-34 ans ( )

35-44 ans ( ) 45-54 ans ( ) 55-64 ans ( )

65 ans et + ( )

Célibataire ( ) Marié ( ) Veuf(ve) ( )

Séparé ou divorcé ( ) Autres ( )

Enfants: Un ( ) deux ( ) trois ( ) quatre-cinq ( )

six-huit ( ) neuf et plus ( )

Education: Années de scolarisation: une ( ) deux ( )

trois ( ) quatre ( ) cinq ( ) six ( ) sept ( )

huit ( ) neuf ( ) dix ( ) onze ( ) douze ( )

certificat d'étude secondaire ( )

certificat ou diplôme d'une école de métier ( )
Précisez:

autres études non universitaires

- sans certificat ( )

- avec certificat ( )

études universitaires

- sans grade ( )

- avec grade ( )